SEJM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 39. posiedzenia
Rady Ochrony Pracy (XI kad.)
w dniu 6 marca 2023 r.

Biuletyn z posiedzenia

Rady Ochrony Pracy (nr 39)

6 marca 2023 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– przyjęcie stanowisk Rady Ochrony Pracy w sprawach:
– bezpieczeństwa i higieny pracy w leśnictwie (ocena ryzyka zawodowego, organizacja stanowiska pracy),
– analizy przyczyn wypadków przy pracy w branży telekomunikacyjnej i energetyce wiatrowej oraz propozycji zapobiegania im (w tym przez zastosowanie środków ochrony indywidualnej);

– „Badanie skarg i wniosków zgłaszanych do Państwowej Inspekcji Pracy w latach 2020–2022” – materiał opracowała i przedstawia Państwowa Inspekcja Pracy;

– „Kryzys migracyjny związany z wojną na Ukrainie a sytuacja bezpieczeństwa i higieny pracy obywateli tego kraju świadczących pracę w Polsce w latach 2021 – 2022” – materiał opracowała i przedstawia Państwowa Inspekcja Pracy;

– sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Katarzyna Łażewska-Hrycko** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami.

W posiedzeniu udział wzięła pracownica Kancelarii Sejmu **Anna Baczyńska** – z sekretariatu Rady Ochrony Pracy w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Stwierdzam kworum.

Witam na dzisiejszym posiedzeniu panią minister Katarzynę Łażewską-Hrycko, głównego inspektora pracy wraz ze współpracownikami. Witam wszystkich członków Rady.

Porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia obejmuje: pkt 1 – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w leśnictwie (ocena ryzyka zawodowego, organizacja stanowiska pracy) oraz stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie analizy przyczyn wypadków przy pracy w branży telekomunikacyjnej i energetyce wiatrowej oraz propozycji zapobiegania im (w tym przez zastosowanie środków ochrony indywidualnej), pkt 2 – „Badanie skarg i wniosków zgłaszanych do Państwowej Inspekcji Pracy w latach 2020–2022” – materiał opracowała i przedstawia Państwowa Inspekcja Pracy, pkt 3 – „Kryzys migracyjny związany z wojną na Ukrainie a sytuacja bezpieczeństwa i higieny pracy obywateli tego kraju świadczących pracę w Polsce w latach 2021–2022” – materiał opracowała i przedstawia Państwowa Inspekcja Pracy, pkt 5 – sprawy bieżące.

Jeżeli nie usłyszę sprzeciwu, uznam, że Rada przyjęła proponowany porządek dzienny posiedzenia. Nie słyszę sprzeciwu.

Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Przystępujemy do realizacji porządku dziennego. Przechodzimy do rozpatrzenia punktu pierwszego porządku dziennego – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w leśnictwie (ocena ryzyka zawodowego, organizacja stanowiska pracy).

Proszę przewodniczącą Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy panią prof. Danutę Koradecką o przedstawienie projektu stanowiska.

Przewodnicząca Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy ROP prof. Danuta Koradecka:

Projekt stanowiska został przyjęty przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy. Oto jego proponowane brzmienie: „Na posiedzeniu plenarnym Rady Ochrony Pracy, które odbyło się 6 lutego 2023 r., poddano dyskusji materiały dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w leśnictwie. Materiały zostały przygotowane przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Lasy Państwowe.

Sektor leśnictwa w Polsce stanowi Państwowe Gospodarstwo Leśne Lasy Państwowe zatrudniające 25,5 tys. osób, w tym 1,4 tys. pracowników na stanowiskach robotniczych (w porównaniu do 2015 r. spadek o 30%). Z sektorem leśnictwa związanych jest ponadto 17,8 tys. podmiotów gospodarki narodowej realizujących prace związane z leśnictwem, w tym: 1973 spółek, 15 spółdzielni oraz 15,4 tys. osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą. Liczba tych ostatnich spada w związku z rozwojem pozyskiwania drewna za pomocą specjalistycznych, kosztownych maszyn leśnych.

Państwowe Gospodarstwo Leśne Lasy Państwowe realizuje swoje zadania w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy w 3-stopniowej strukturze, tj. dyrektor generalny, regionalne dyrekcje (17) oraz nadleśnictwa (429).

Wypadki rejestrowane przez regionalne dyrekcje Lasów Państwowych miały miejsce głównie przy odbiorze i wydawaniu drewna oraz wyznaczaniu cięć i organizacji prac zrębowych. Wśród przyczyn tych wypadków dominowało nieprawidłowe zachowanie pracownika, niewłaściwy stan czynnika materialnego i niewłaściwa organizacja pracy. Niepokoi wielokrotnie wyższa od wyżej wymienionych przyczyn liczba wypadków raportowana ogólnikowo jako „inna przyczyna”.

Lasy Państwowe współpracują z zakładami usług leśnych – wyspecjalizowanymi w zakresie leśnych prac gospodarczych, w tym pozyskaniu i transporcie drewna. W zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy skupiają się głównie na przekazywaniu informacji o szczególnych, charakterystycznych zagrożeniach występujących w miejscu zleconych prac leśnych. Ich działania zmierzające do zapewnienia bezpieczeństwa prac realizowanych przez wykonawców to m.in. oznakowanie powierzchni roboczej, realizacja obowiązków pracownika nadzoru, tj. koordynacji, monitorowania prac, oraz kontrola wykonujących je osób, a także innych osób wykonujących prace oraz innych osób przebywających w przestrzeni roboczej, sprawdzenie uprawnień pracowników (szczególnie drwali – operatorów pilarek spalinowych oraz operatorów maszyn leśnych), przestrzeganie wymogów instrukcji BHP w zakresie techniki ścinki i obalania drzew, a także wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej z zachowaniem wymogów stosowania barw ostrzegawczych.

Dla bezpieczeństwa osób postronnych, które znajdują się w lesie w okolicy prowadzonych prac, niezbędne jest umieszczenie odpowiednich znaków zakazujących wstępu na teren prac leśnych. Zakłady usług leśnych wykonują najbardziej niebezpieczne prace związane z pozyskiwaniem drewna, czyli ścinka drzew, okrzesywanie, przerzynka i zrywka. Warunki prac wykonywanych przez drwali operatorów pilarek stanowią znaczące obciążenie ich wysiłkiem fizycznym (9 kcal/min), przeciążeniem układu mięśniowo-szkieletowego i obciążeniem statycznym w związku z dźwiganiem. Ponadto oddziałują na nich czynniki środowiska pracy takie jak: hałas (do 100 dB), wibracja (4,6 m/s^2), zmienne warunki atmosferyczne, szkodliwe czynniki chemiczne (gazy spalinowe, benzyna i smary do pilarek, środki ochrony w hodowli lasów), biologiczne (narażenie na ukąszenia owadów i kleszczy). U drwali pilarzy stwierdzono chorobę wibracyjną (u 50% zatrudnionych po okresie od 2 do 20 lat pracy), ubytki słuchu (u 40%) oraz zmiany mięśniowo-szkieletowe. Czynnikami o wysokim potencjale wypadkowym

w pracy drwali jako operatorów pilarek jest ryzyko kontaktu z łańcuchem tnącym pilarek poruszającym się z prędkością 3000–4500 obrotów/minutę. Z kolei tzw. „czyszczenie z gałęzi" drzew rosnących pod liniami wysokiego napięcia grozi porażeniem.

W wyniku restrukturyzacji Lasów Państwowych doszło do zwiększenia prywatyzacji usług drwali, co wpłynęło na brak przeprowadzania u nich badań profilaktycznych oraz ograniczenie rozpoznania chorób pochodzenia zawodowego.

W ostatnich latach nastąpił zauważalny postęp w mechanizacji prac przy pozyskiwaniu drewna dzięki wprowadzeniu maszyn wielooperacyjnych do ścinki i zrywania (harwestery), oraz do załadunku (forwadery), których obsługa jest zdecydowanie bezpieczniejsza. Jednak wysokie koszty tych maszyn (od 60 tys. do 3 mln zł) ograniczają możliwość ich nabycia, a krótkoterminowe umowy na prace przy pozyskiwaniu drewna utrudniają decyzję o leasingu czy kredycie inwestycyjnym. W latach 2014–2016 właściciele zakładów usług leśnych współpracowali z 500 podmiotami samozatrudnionymi, a w latach 2020–2022 zaledwie z 121. Przyczyną była konieczność spełnienia w przetargach organizowanych przez Lasy Państwowe wymogów posiadania infrastruktury maszynowej oraz zatrudnienia pracowniczego przy usługowym pozyskiwaniu drewna dla nadleśnictw.

Scharakteryzowane powyżej znaczące zagrożenia zdrowia i życia przy pozyskiwaniu drewna wpływają na zakres działalności kontrolnej Państwowej Inspekcji Pracy. W latach 2020–2022 inspektorzy pracy przeprowadzili 723 kontrole w 660 przedsiębiorstwach zakładów usług leśnych realizujących usługi na rzecz Lasów Państwowych. Dotyczyły one rozpatrzenia skarg pracowniczych oraz badań okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Ujawniono nieprawidłowości skutkujące wydaniem w 95,6% kontroli stosownych decyzji administracyjnych, wystąpień lub poleceń. Dotyczyły one przede wszystkim braku: oceny ryzyka zawodowego, stosowania instrukcji bezpiecznego wykonywania prac, wykonania badań lekarskich i szkoleń BHP, a także zapewnienia takiego stanu maszyn oraz techniki pracy z nimi, aby nie stanowiły one zagrożenia życia i zdrowia zatrudnionych.

Pozytywnie natomiast można ocenić zapewnienie pierwszej pomocy przedlekarskiej na stanowisku pracy (apteczki, szkolenie pracowników w pierwszej pomocy i wyznaczenie osób odpowiedzialnych za jej udzielanie). Udostępniono również pracownikom szczepienia ochronne przeciw kleszczowemu zapaleniu opon mózgowych oraz badania przesiewowe na nosicielstwo krętków *Borrelia*.

Kontrole PIP w latach 2020–2022 w zakresie przestrzegania wymagań BHP wykazały w umowach cywilnych brak określenia obowiązków stron odnośnie do: badań lekarskich, szkoleń BHP, stosowania środków ochrony indywidualnej, posiadania uprawnień do obsługi pilarki i/lub żurawi hydraulicznych. W 2022 r. kontrole wykazały pogorszenie o 54% realizacji w/w obowiązków przez strony umów cywilnoprawnych (m.in. ze względu intensyfikację prac związaną ze zwiększeniem popytu na drewno wynikającego z przerwania łańcuchów dostaw z Ukrainy i Białorusi).

W latach 2020–2022 inspektorzy pracy wydali ponad 3,9 tys. decyzji w wyniku, których uchroniono 1724 pracujących przed możliwością utraty zdrowia lub życia, w tym dzięki wstrzymaniu eksploatacji 85 maszyn, skierowaniu do innych prac 185 osób dopuszczonych do prac szkodliwych lub niebezpiecznych bez odpowiednich kwalifikacji, nakazaniu wykonania badań czynników szkodliwych lub uciążliwych, a także zmian w wyniku usunięcia przyczyn wypadków. Popełnienie wykroczeń stwierdzono w 419 przypadkach. Inspektorzy udzielili także w trakcie kontroli ponad 4 tys. porad (2,7 tys. związanych z technicznym bezpieczeństwem pracy, 1,3 tys. prawnych i 349 dotyczących legalności zatrudnienia).

Na szczególne podkreślenie zasługuje systemowa działalność prewencyjna Państwowej Inspekcji Pracy obejmująca zakłady usług leśnych w latach 2000–2020. Na uwagę zasługuje tu program „Zdobądź dyplom PIP", w którym uczestniczyło 225 pracodawców i przedsiębiorców, a obejmował on materiały informacyjne, szkolenia i konkursy umiejętności praktycznych oraz audyt zdobytych kwalifikacji. Na 174 zakłady usług leśnych dyplom PIP uzyskało 117 z nich. W popularyzację tego programu i wsparcie organizacji

szkoleń wkład wniosła także Generalna Dyrekcja Lasów Państwowych wraz z oddziałami regionalnymi.

Na podstawie analizy i dyskusji przedstawionych materiałów Rada zaleca:

1. Uzupełnienie projektu rozporządzenia ministra klimatu i środowiska w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu niektórych prac z zakresu gospodarki leśnej (nr 419 w Wykazie prac legislacyjnych) o:

– jednoznaczne określenie wymagań w stosunku do jednostek prowadzących szkolenia, konieczności potwierdzenia kwalifikacji drwala (bezwzględna eliminacja szkoleń internetowych),

– jednolite zasady koordynacji prac wykonywanych przez więcej niż jednego wykonawcę na terenie Lasów Państwowych.

2. Kontynuację współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z regionalnymi dyrekcjami Lasów Państwowych, w tym wspólne kontrole i wzajemna informacja o rażących nieprawidłowościach w zakresie przestrzegania wymagań BHP oraz wspólne akcje o charakterze prewencyjno-informacyjnym.

3. Opracowanie i wdrożenie jednoznacznych przepisów prawnych dotyczących obowiązkowego przeciwdziałania skutkom boreliozy przez nowelizację Rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników z zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy przez umieszczenie badań przesiewowych diagnozujących boreliozę w zakresie badań okresowych pracowników narażonych na czynnik biologiczny – *Borrelia burgdorferi* we wskazówkach metodycznych stanowiących załącznik nr 1 do powyższego rozporządzenia.

4. Niezbędna jest aktualizacja przepisów z zakresu BHP obowiązujących w Państwowym Gospodarstwie Leśnym Lasy Państwowe, w tym:

– zarządzenia nr 32 DGLP z dnia 30 maja 2000 r. w sprawie wprowadzenia metodyki i dokumentacji oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy,

– instrukcji BHP przy wykonywaniu podstawowych prac z zakresu gospodarki leśnej,

– wprowadzenia przez nadleśnictwa systemowego zarządzania bezpieczeństwa i higieny pracy”.

Zespół proponuje, aby stanowisko przesłać do wiadomości marszałkowi Sejmu, sejmowej Komisji Polityki Społecznej i Rodziny, senackiej Komisji Rodziny, Polityki Senioralnej i Społecznej, sejmowej Komisji Zdrowia, senackiej Komisji Zdrowia oraz reprezentatywnym organizacjom pracodawców i pracowników, natomiast do realizacji: wniosek 1 – Ministerstwo Klimatu i Środowiska, wniosek 2 – Państwowa Inspekcja Pracy, regionalne dyrekcje Lasów Państwowych, wniosek 3 – Ministerstwo Zdrowia, Dyrekcja Generalna Lasów Państwowych, wniosek 4 – Państwowe Gospodarstwo Leśne – Lasy Państwowe.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Przechodzimy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy? (23) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (0)

Stwierdzam, że Rada przyjęła jednogłośnie stanowisko w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w leśnictwie (ocena ryzyka zawodowego, organizacja stanowiska pracy).

Przechodzimy do rozpatrzenia projektu stanowiska w sprawie analizy przyczyn wypadków przy pracy w branży telekomunikacyjnej i energetyce wiatrowej oraz propozycji zapobiegania im (w tym przez zastosowanie środków ochrony indywidualnej).

Proszę przewodniczącą Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy panią prof. Danutę Koradecką o przedstawienie projektu stanowiska.

Przewodnicząca Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy ROP prof. Danuta Koradecka:

Projekt stanowiska został przyjęty przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy. Oto jego proponowane brzmienie: „Na posiedzeniu plenarnym

Rady Ochrony Pracy, które odbyło się 6 lutego 2023 r., poddano dyskusji materiał odnośnie do wyżej wymienionej tematyki przygotowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Energetyka wiatrowa jest w Polsce największą gałęzią wśród odnawialnych źródeł energii (OZE), ale jej udział w ogólnej produkcji energii elektrycznej wyniósł w 2020 r. zaledwie 10%. Rozwój energetyki wiatrowej w naszym kraju wymaga określenia i wdrożenia stosownych wymagań dotyczących zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy osób zatrudnionych przy montażu, kontroli i serwisowaniu elektrowni wiatrowych.

W tematycznej bazie Caithness Windfarm (UK) zarejestrowano w okresie 10 lat (1996–2016) ponad 1,5 tys. zdarzeń wypadkowych związanych z elektrowniami wiatrowymi, a w 2020 r. było ich już ponad 300 rocznie. Do zdarzeń wypadkowych dochodzi głównie w wyniku uszkodzeń łopaty wirnika turbiny (299) lub uszkodzeń konstrukcji wieży (151), pożarów (236) czy wyrzucenia brył lodu z łopat wirnika turbiny (35). W 125 przypadkach skutkiem tych zdarzeń były urazy, a w 110 śmierć poszkodowanych.

Według danych GUS dotyczących wypadków związanych z budową i konserwacją linii telekomunikacyjnych i elektroenergetycznych wśród przyczyn wypadków ciężkich i śmiertelnych rejestruje się w tych branżach głównie upadki z wysokości – 9,5% w 2017 r., 14,4% w 2019 r.; brak wśród nich informacji o upadkach z różnych poziomów elektrowni wiatrowych. W sposób oczywisty właściwy dobór ochron zbiorowych oraz indywidualnych do prac przy budowie, eksploatacji i serwisowaniu elektrowni wiatrowych ma istotne znaczenie w prewencji wypadków ciężkich i śmiertelnych. Zestaw środków ochrony indywidualnej powinien obejmować sprzęt chroniący przed upadkiem z wysokości (wraz z podzespołami łącząco-amortyzującymi umożliwiającymi przemieszczanie się i pracę w pionie), przemysłowe hełmy ochronne, odzież, obuwie, rękawice ochronne oraz ochrony oczu i twarzy. W czasie montażu i serwisowania elektrowni wiatrowej szczególnie niebezpieczne są prace na górnym podeście wieży i w gondoli (zagrożenie upadkiem z wysokości, zmiażdżeniem przez ruchome części).

Ponadto w wieży elektrowni wiatrowej, jej gondoli i w miejscu zamocowania wirnika z łopatami, nagromadzony jest w znacznej liczbie sprzęt elektroenergetyczny, hydrauliczny i mechaniczny, w którym może dochodzić – podczas jego montażu i serwisowania – do zdarzeń niebezpiecznych: powstania pożaru, łuku elektrycznego lub wytrysku cieczy hydraulicznej. Problemem nierozwiązanym systemowo jest nadal bezpieczne „zdejmowanie" pracownika zawieszonego na dużej wysokości.

W Polsce do wypadków w elektroenergetyce dochodziło – według danych Państwowej Inspekcji Pracy – w wyniku naruszeń przepisów BHP, w tym m.in. z braku instrukcji eksploatacji urządzeń i instalacji elektrycznych, uprawnień kwalifikacyjnych pracowników oraz kompetencji osób dopuszczających obiekt do eksploatacji.

Odnośnie do warunków środowiska pracy można stwierdzić, że promieniowanie elektromagnetyczne, jakie powstaje w elektrowniach wiatrowych – w odległości powyżej 1 m od jego źródła – przy pracy krótkotrwałej nie stanowi zagrożenia dla zdrowia zatrudnionych, z wyłączeniem kobiet w ciąży, młodocianych oraz osób z implantami medycznymi.

Z kolei związany z pracą elektrowni wiatrowej hałas – w odległości 500 m od okolicznych domów – nie przekracza poziomu 50 dB, czyli nie ma nie tylko oddziaływania szkodliwego na narząd słuchu, lecz także uciążliwego, które nie powinno występować w środowisku życia mieszkańców.

Niezbędne jest, aby zatrudniony personel posiadał odpowiednie kwalifikacje potwierdzone egzaminem uprawniającym do wykonywania prac elektroenergetycznych według wymagań Stowarzyszenia Elektryków Polskich. Ponadto dla dopuszczenia do pracy przez lekarza medycyny pracy niezbędna jest ocena sprawności narządu równowagi w aspekcie pracy na wysokości oraz stanu zdrowia w aspekcie oddziaływania mikroklimatu zimnego lub gorącego w środowisku pracy.

Na podstawie analizy materiałów i dyskusji Rada zaleca:

– przeprowadzenie kompleksowej kontroli warunków pracy, oceny aktualnego stanu bezpieczeństwa pracowników w branży telekomunikacyjnej i energetyce wiatrowej oraz aktualności posiadanych przez nich uprawnień do wykonywania pracy w warunkach szczególnie niebezpiecznych;

– przeprowadzenie kontroli stanu technicznego środków ochrony indywidualnej użytkowanych w przedsiębiorstwach z branży telekomunikacyjnej oraz energetyki, w tym energetyki wiatrowej;

– przeprowadzenie oceny przygotowania organizacyjnego i technicznego do potencjalnych akcji ratowniczo-ewakuacyjnych pracowników z obiektów energetyki wiatrowej pracujących na wysokości".

Zespół proponuje, aby stanowisko przesłać do wiadomości marszałkowi Sejmu, sejmowej Komisji Polityki Społecznej i Rodziny, senackiej Komisji Rodziny, Polityki Senioralnej i Społecznej, sejmowej Komisji Zdrowia, senackiej Komisji Zdrowia oraz reprezentatywnym organizacjom pracodawców i pracowników, natomiast do realizacji: wniosek 1 – Państwowa Inspekcja Pracy, Urząd Dozoru Technicznego, Państwowa Straż Pożarna, wniosek 2 – Państwowa Inspekcja Pracy, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, wniosek 3 – Państwowa Straż Pożarna.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Przechodzimy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy? (23) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (0)

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie analizy przyczyn wypadków przy pracy w branży telekomunikacyjnej i energetyce wiatrowej oraz propozycji zapobiegania im (w tym przez zastosowanie środków ochrony indywidualnej).

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu drugiego porządku dziennego – „Badanie skarg i wniosków zgłaszanych do Państwowej Inspekcji Pracy w latach 2020–2022" – materiał opracowała i przedstawia Państwowa Inspekcja Pracy.

Proszę o zabranie głosu panią minister Katarzynę Łażewską-Hrycko, głównego inspektora pracy.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Przekazaliśmy członkom Rady materiał dotyczący badania skarg i wniosków zgłaszanych do Państwowej Inspekcji Pracy w latach 2020–2022. Jak wszyscy wiemy, był to pod pewnymi względami szczególny czas nie tylko w historii Polski, lecz także całego świata. W związku z ogłoszeniem stanu epidemii na terenie kraju mieliśmy do czynienia z zupełnie nową sytuacją, która dotknęła nas wszystkich, w tym pracodawców i pracowników z różnych branż, zmieniając ich warunki prowadzenia działalności oraz wykonywania pracy, w tym organizację pracy. Nie pozostała ona również bez wpływu na działalność kontrolną Państwowej Inspekcji Pracy, w niektórych przypadkach ograniczona została bowiem możliwość podejmowania czynności kontrolnych, w innych niemożliwe stało się ustalenie zasadności skarg, zaś w niektórych przypadkach postępowanie kontrolne wydłużało się.

Dlatego w latach 2020 i 2021 odnotowaliśmy spadek ogólnej liczby skarg kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy. Natomiast nie zmienił się przedmiot składanych skarg. Dominującym zarzutem skargowym były nieprawidłowości związane z wypłatą wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych, w dalszej kolejności znajdują się problemy dotyczące stosunku pracy i czasu pracy oraz naruszenia z zakresu legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.

W 2022 r. wzrosła liczba skarg zgłaszanych do urzędu, w tym w porównaniu z poprzednimi latami w sposób zauważalny zwiększyła się liczba skarg kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy przez cudzoziemców. Jest to oczywiście związane z aktualną sytuacją międzynarodową, w szczególności trwającą wojną w Ukrainie oraz migracją ludności zamieszkującą tereny za naszą wschodnią granicą.

Podkreślenia wymaga, iż kontrole prowadzone w następstwie składanych skarg stanowią w ostatnich latach ponad 1/3 wszystkich kontroli. Kontrole skargowe pozwalają w wielu przypadkach wyegzekwować realizację uprawnień pracowniczych bez konieczności kierowania sprawy na drogę postępowania sądowego. W latach 2020–2022 w wyniki takich kontroli inspektorzy pracy wyegzekwowali na rzecz skarżących łącz-

nie 55,4 mln zł tytułem wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń pieniężnych wynikających ze stosunku pracy. Ponadto zgłaszane skargi pozwalają na identyfikację podmiotów i obszarów, w których występują naruszenia przepisów prawa, co pozwala również na wytypowanie tematyki i zakresu planowanych działań kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy celem poprawy przestrzegania przepisów prawa pracy w Polsce.

Niezmiennie badanie skarg pozostaje priorytetowym zadaniem Państwowej Inspekcji Pracy. Z tych względów będziemy nadal podejmować działania mające na celu wyegzekwowanie na rzecz pracowników należnych im świadczeń oraz uzyskanie wszystkich przysługujących im uprawnień.

Obecnie przekażę głos panu Bartoszowi Kopciowi, wicedyrektorowi Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy celem przedstawienia państwu szczegółowej prezentacji w przedmiotowym zakresie.

Wicedyrektor Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy Bartosz Kopeć:
Kontrole Państwowej Inspekcji Pracy realizowane są jako kontrole planowe oraz przeprowadzane wskutek wnoszonych skarg. Te ostatnie stanowią w ostatnich 2 latach blisko 40% wszystkich kontroli realizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy. Rozpatrywanie i załatwianie skarg na działania pracodawców, przedsiębiorców i innych podmiotów objętych zakresem działania urzędu jest jednym z najistotniejszych obszarów działania Państwowej Inspekcji Pracy.

Skargi zgłaszane są do Państwowej Inspekcji Pracy przede wszystkim przez pracowników i byłych pracowników, ale także przez osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych albo nieposiadające żadnej umowy, przez osoby z niepełnosprawnościami, cudzoziemców oraz przez związki zawodowe, instytucje państwowe i samorządowe. Załatwienie skargi następuje w szczególności przez udzielenie wyjaśnień osobie wnoszącej skargę, uwzględnienie przedmiotu sprawy w ramach kontroli realizowanej zgodnie z programem działania Państwowej Inspekcji Pracy, a także podjęcie decyzji o wszczęciu i przeprowadzeniu kontroli w wyznaczonym terminie czy też przekazanie sprawy innej jednostce organizacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy bądź innemu organowi właściwemu rzeczowo do rozpatrzenia sprawy.

Wpływające do jednostek organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy skargi pracownicze są rozpatrywane i załatwiane w trybie określonym przepisami ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego, z uwzględnieniem postanowień zarządzenia Głównego Inspektora Pracy z dnia 29 grudnia 2022 r. w sprawie przyjmowania, rozpatrywania i załatwiania skarg i wniosków oraz udzielania porad w jednostkach organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy.

Przed prezentacją danych statystycznych szeroko opisujących zgłoszone w ostatnich latach skargi do Państwowej Inspekcji Pracy chciałbym wskazać, że podział skarg i nazewnictwo statystyczne używane w Państwowej Inspekcji Pracy posługuje się przede wszystkim liczbą skarg wpływających do instytucji oraz problemów zawartych w skargach. Innymi słowy, najczęściej jedna skarga może zawierać kilka lub kilkanaście problemów. To trzeba mieć na uwadze przy interpretacji danych statystycznych.

Na slajdzie zaprezentowana jest liczba skarg zgłoszonych do Państwowej Inspekcji Pracy w latach 2017–2022. Chcieliśmy zwrócić uwagę na 2020 r. i 2021 r. To okres pandemii COVID-19. Liczba skarg znacząco spadła w porównaniu z 2019 r. W 2022 r. możemy zaobserwować wzrost liczby skarg kierowanych do urzędu. Ale nie jest to jeszcze poziom sprzed pandemii.

W 2020 r. skarżący wskazali w skargach ponad 87,2 tys. problemów, natomiast w 2021 r. – ponad 82,6 tys. problemów, a w 2022 r. – prawie 87,9 tys. problemów. W badanym okresie ok. 1/3 skarg zostało uznanych za zasadne, 1/3 – za bezzasadne i 1/3 – za niemożliwe do ustalenia. Wysoki odsetek skarg, których zasadności nie można ustalić lub uznanych za bezzasadne wynika m.in. z braku możliwości przeprowadzenia kontroli (ograniczenie czynności kontrolnych w związku z sytuacją epidemiczną w kraju w 2020 r. i 2021 r., utrudniania kontroli, zaprzestania prowadzenia działalności przez podmiot, którego dotyczyło zgłoszenie) czy braku dokumentacji dotyczącej zatrudnienia pracownika bądź zleceniobiorcy. Duża liczba skarg zawierała braki formalne.

Na kolejnym slajdzie zaprezentowano liczbę skarg zgłoszonych do PIP w latach 2020–2022 według okręgowych inspektoratów pracy. Od lat niezmiennie najwięcej skarg jest kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, w Katowicach, w Poznaniu i we Wrocławiu. Te liczby utrzymują się na stałym poziomie. Na podstawie kolejnych danych możemy wskazać, że średnio na jednego inspektora pracy przypada do rozpatrzenia ponad 32 skargi. Najwięcej skarg przypada na jednego inspektora pracy z OIP w Warszawie, Krakowie, Szczecinie, najmniej w OIP w Białymstoku – ok. 16 skarg na jednego inspektora pracy.

W odniesieniu do podmiotów zgłaszających skargi wskazać należy, iż ponad połowę osób składających corocznie skargi stanowią pracownicy i byli pracownicy. Należy też zwrócić uwagę, że w 2021 r. i 2022 r. zdecydowanie wzrósł – w stosunku do 2020 r. – odsetek pracowników zgłaszających skargi: w 2020 r. wynosił 27,7%, w 2021 r. – 38,6%, zaś w 2022 r. – 40,4%. Natomiast zmniejszył się odsetek byłych pracowników składających skargi, który w 2020 r. wynosił 33,8%, w 2021 r. – 21,9%, zaś w 2022 r. – 23,2%. Te dane pozwalają przypuszczać, że obecnie pracownicy na bieżąco starają się dochodzić swoich praw i nie obawiają się ewentualnej utraty zatrudnienia.

Ponadto w 2022 r. wzrosła liczba skarg anonimowych, które stanowią istotne wyzwanie dla inspektorów pracy. Są one pozostawione bez rozpoznania, chyba że pewne braki zostaną uzupełnione w toku postępowania. Z kolei znaczący przyrost skarg zgłaszanych przez osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych potwierdza sygnalizowane przez urząd znaczne problemy z zatrudnieniem niepracowniczym.

Odnosząc się do problematyki skarg, niezmiennie najwięcej zarzutów skargowych obejmowało wypłatę wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, ale również kwestii związanych ze stosunkiem pracy oraz czasem pracy. W dalszej kolejności skarżący najczęściej podnosili zagadnienia dotyczące szeroko rozumianych warunków pracy, przede wszystkim: przygotowania do pracy, obiektów i pomieszczeń pracy i pomieszczeń higienicznosanitarnych, wentylacji, ogrzewania i oświetlenia, eksploatacji urządzeń, procesów pracy i procesów technologicznych. Wiele zarzutów zgłoszonych w skargach dotyczyło również legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.

Stosunkowo mała liczba zagadnień zawartych w skargach odnosiła się do naruszania przepisów dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem (w 2020 r. – 249, w 2021 r. – 241, w 2022 r. – 243).

Struktura najczęściej zgłaszanych problemów pozostaje niezmienna od wielu lat. W zasadzie zmienia się jedynie ich liczba. W przedłożonym Radzie materiale zakres przedmiotowy skarg został omówiony dosyć szczegółowo. W tym miejscu chciałbym nawiązać do kwestii zasadności zgłaszanych problemów. Jak wspomniałem wcześniej, w 2022 r. inspektorzy pracy potwierdzili zasadność ok. 32% zarzutów skargowych. Jednak w poszczególnych obszarach notujemy znaczące różnice. W zakresie warunków pracy inspektorzy uznali za zasadne 39,6% zarzutów. W zakresie problematyki wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy uznano za zasadne 37,4% zarzutów. W zakresie zagadnień z czasu pracy uznano za zasadne 32,7% zarzutów. Odnosząc się zaś do zagadnień z zakresu stosunku pracy, inspektorzy pracy uznali za zasadne 26,1% zarzutów, a w obszarze legalności zatrudnienia – 27,4% zarzutów.

Należy zwrócić uwagę, iż przedmiotem części skarg były zagadnienia obejmujące dyskryminację w zatrudnieniu, molestowanie i mobbing. Liczba skarg, w których pojawia się zarzut mobbingu, dyskryminacji lub molestowania, jest stosunkowo nieduża na tle ogólnej liczby składanych do Państwowej Inspekcji Pracy skarg. W 2020 r. było to 2,4 tys. problemów skargowych, w 2021 r. – 2,8 tys., w 2022 – 3 tys. Widać pewnego rodzaju wzrost. Niemniej jednak jest on niewielki. Dodatkowo należy wskazać, że niewielki odsetek skarg dotyczących tej problematyki jest uznawany za zasadny. W 2020 r. było to 4,6%, w 2021 r. – 8,3%, w 2022 r. – 8,5%.

Napływające do Państwowej Inspekcji Pracy skargi dotyczące dyskryminacji i mobbingu są szczegółowo badane. Inspektorzy pracy w trakcie postępowania kontrolnego zbierają dowody potwierdzające ewentualne zarzuty, a w wystąpieniach pokontrolnych wnioskują do pracodawców o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości. Należy podkre-

ślić, że w zdecydowanej większości przypadków właściwą drogą dochodzenia roszczeń z tego tytułu jest droga sądowa. Jedynie sąd dysponuje niezbędnymi instrumentami dla przeprowadzenia postępowania dowodowego i ustalenia, czy rzeczywiście mobbing lub dyskryminacja miały miejsce. Sąd może zasądzić odpowiednie odszkodowanie lub zadośćuczynienie w takiej sprawie.

Z doświadczeń inspektorów pracy wynika, że pracownicy niejako oczekują, aby inspektorzy udowadniali stosowanie przez pracodawcę mobbingu czy dyskryminacji. W wielu przypadkach te oczekiwania nie mogą zostać spełnione ze względu na brak materialnych dowodów stosowania takich praktyk. Inspektorzy pracy podejmują działania z zakresu uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy – udzielają skarżącym wyjaśnień, informują o możliwości wystąpienia do sądu pracy z odpowiednim powództwem przeciwko pracodawcy, wskazują na możliwe przeprowadzenie dowodów w toku postępowania sądowego.

Kolejnym istotnym aspektem, który został poddany kontroli i weryfikacji w toku przygotowania tego materiału, były skargi zgłaszane przez cudzoziemców. Jak wspomniałem wcześniej, w 2022 r. zwiększyła się liczba skarg zgłaszanych przez cudzoziemców do Państwowej Inspekcji Pracy. Najwięcej zgłoszeń wpłynęło do Okręgowych Inspektoratów Pracy w Warszawie, Gdańsku i w Poznaniu. W 2022 r. liczba skarg zgłoszonych przez cudzoziemców wyniosła 3003, w 2021 r. – 2298. Zatem widać znaczący, skokowy wzrost.

Na kolejnym slajdzie przedstawiono liczbę skarg zgłaszanych przez cudzoziemców w latach 2020–2022 według okręgowych inspektoratów pracy. Zasadniczo wzrosty w poszczególnych okręgach nie były znaczące. Uwagę zwraca Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku oraz Okręgowy Inspektorat Pracy w Zielonej Górze. Szczegółowa analiza złożonych skarg wskazała, że jeżeli chodzi o OIP w Zielonej Górze, to duża liczba skarg napłynęła na jednego z pracodawców, stąd znaczący wzrost w tym okręgu.

Zarzuty zawarte w skargach cudzoziemców, przede wszystkim obywateli Ukrainy, dotyczą w głównej mierze niewypłacania wynagrodzenia za pracę, niewypłacania minimalnej stawki godzinowej przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi, braku potwierdzenia na piśmie zawarcia umowy o pracę oraz niewypłacania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz niewypłacania innych należności z tytułu zawartej umowy cywilnoprawnej. Należy zaznaczyć, że struktura tematyki skarg zgłaszanych przez cudzoziemców jest niezmienna w ciągu ostatnich lat i zbliżona do problematyki zgłaszanej przez obywateli polskich.

W porównaniu z poprzednimi 2 latami w 2022 r. nastąpił wzrost ogólnej liczby kontroli skargowych, co prezentuje kolejny slajd. Wynika to ze wzrostu liczby kontroli w ogóle, w związku z czym wzrosła również liczba kontroli skargowych. W 2022 r. przeprowadzono 24,9 tys. takich kontroli, co stanowi – jak mówiłem na wstępie – blisko 40% wszystkich kontroli. Podobnie w 2021 r. – również blisko 40% kontroli były kontrolami skargowymi. Nadal dominują kontrole przeprowadzone w następstwie skarg w następujących branżach: handel i naprawy, przetwórstwo przemysłowe, budownictwo oraz transport i gospodarka magazynowa. Skala kontroli związanych z rozpatrywaniem skarg jest duża i nie pozostaje bez wpływu na możliwości urzędu w zakresie realizacji innych zadań. Tam, gdzie jest to możliwe, inspektorzy pracy rozszerzają zakres przedmiotowych kontroli, realizując działania określone w programie Państwowej Inspekcji Pracy, jednak w wielu przypadkach nie jest to możliwe ze względu na branże czy też wielkość pracodawcy.

Chciałbym teraz przejść do efektów działań podejmowanych przez inspektorów pracy w następstwie kontroli skargowych. Na slajdzie przedstawiono sankcje, jakie były stosowane przez inspektorów pracy w następstwie kontroli skargowych, kwotę mandatów karnych nałożonych przez inspektorów pracy, liczbę wniosków kierowanych do sądu i zawiadomień do prokuratury. To wskazuje, że inspektorzy pracy stosują wszelkie przysługujące im środki prawne w realizacji uprawnień wynikających z ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Kontrole przeprowadzone w następstwie skarg w wielu przypadkach pozwalają wyegzekwować realizację uprawnień pracowniczych bez konieczności kierowania sprawy na drogę postępowania sądowego. W związku z przyjętą praktyką rozszerzania kontroli o zagadnienia nieujęte w skardze inspektor pracy może w sposób kompleksowy wpływać na działania pracodawcy. Z tych względów rozpatrywanie skarg

przez inspektorów pracy przynosi wymierne efekty. W wyniku ich aktywności pracownicy nie tylko uzyskują zaległe urlopy czy też niewypłacone wynagrodzenia, lecz także porządkowana jest dokumentacja pracownicza czy prawidłowo prowadzona ewidencja czasu pracy.

Wymiernym efektem podjętych przez inspektorów pracy działań jest wypłacenie pracownikom należnych wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. W wyniku kontroli przeprowadzonych w następstwie skarg inspektorzy pracy wyegzekwowali w 2020 r. – 20,9 mln zł, w 2021 r. – 15,3 mln zł i w 2022 r. – 19,2 mln zł na rzecz skarżących. Łącznie w latach 2020–2022 w wyniku rozpatrywania skarg inspektorom pracy udało się wyegzekwować na rzecz pracowników ponad 55 mln zł.

Podsumowując, chciałbym podkreślić, że na ogólną liczbę skarg kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy w latach 2020–2022 wpływ miało wprowadzenie w marcu 2020 r. stanu zagrożenia epidemicznego, a następnie stanu epidemii na terenie kraju w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2. Nowa sytuacja dotknęła wielu pracodawców i pracowników z różnych branż, zmieniając warunki prowadzenia działalności oraz wykonywania pracy, w tym organizację pracy. Nie pozostała ona również bez wpływu na działalność kontrolną Państwowej Inspekcji Pracy, w niektórych przypadkach ograniczona została bowiem możliwość podejmowania czynności kontrolnych, w innych niemożliwe stało się ustalenie zasadności skarg, zaś w niektórych przypadkach postępowanie kontrolne wydłużało się.

W 2020 r. o blisko 22% w stosunku do roku poprzedniego spadła także liczba wszystkich przeprowadzonych kontroli, zaś w przypadku kontroli podjętych w następstwie skarg spadek ten był również wysoki. W latach 2020 i 2021, w porównaniu do lat poprzednich, spadła ogólna liczba skarg kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy. Zmalała również liczba problemów zawartych w skargach. Natomiast w 2022 r. liczba skarg już wyraźnie wzrosła w porównaniu z poprzednim rokiem, ale wciąż pozostawała poniżej poziomu odnotowanego przed pandemią. Ponadto w 2022 r. zauważalnie wzrosła liczba cudzoziemców zgłaszających skargi.

Warto zauważyć, że w 2021 r. znacznie liczniejszą grupę osób wśród wnoszących skargi stanowili aktualnie zatrudnieni pracownicy, inaczej niż w latach poprzednich, w których dominowali byli pracownicy. Taka sytuacja utrzymała się również w 2022 r. Należy także odnotować wzrost liczby skarg zgłaszanych przez osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

Niezmienna w omawianym okresie pozostawała także struktura przedmiotowa składanych skarg. Najczęściej zgłaszane były nieprawidłowości związane z wypłatą wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych, w dalszej kolejności znajdują się problemy dotyczące stosunku pracy i czasu pracy oraz naruszenia z zakresu legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.

W ramach środków dowodowych, jakimi dysponują inspektorzy pracy, a także w związku ze spornym charakterem niektórych spraw na dość wysokim poziomie utrzymuje się odsetek przedmiotów skargowych, których zasadności nie można ustalić. Dodatkowo, okręgowe inspektoraty pracy sygnalizują, że część skarg, w szczególności zgłaszanych pocztą elektroniczną, zawiera braki formalne. Nadal jednak co roku ok. 1/3 podnoszonych przez skarżących zarzutów zostaje potwierdzona, co świadczy o skali nieprzestrzegania przepisów prawa pracy przez pracodawców.

Obraz stanu praworządności wyłaniający się z przedstawionych danych statystycznych wskazuje, że załatwianie i rozpatrywanie skarg na działania pracodawców i przedsiębiorców jest jednym z najistotniejszych zadań Państwowej Inspekcji Pracy. Inspektorzy pracy z pełnym zaangażowaniem przystępują do badania wpływających skarg, podejmując działania mające na celu ustalenie stanu faktycznego zgłoszonej skargi oraz – w razie stwierdzenia nieprawidłowości – wyegzekwowanie stosowania przepisów prawa przez pracodawców. Skarga do PIP stanowi także przejaw zaufania do inspekcji jako organu pomocnego w zapewnieniu ochrony praw pracowniczych i przywróceniu właściwego przestrzegania przepisów przez pracodawców. Pracownicy wykonujący czynności kontrolne są obowiązani do nieujawniania informacji, że kontrola przeprowadzana jest w następstwie skargi, chyba że zgłaszający skargę wyrazi na to pisemną zgodę.

Uwzględniając powyższe, pragniemy wyłącznie przypomnieć, że działania urzędu przynoszą wymierne efekty. W następstwie złożonych w latach 2020–2022 skarg inspektorzy pracy wyegzekwowali znaczną kwotę na rzecz pracowników. W związku z dużą liczbą skarg wpływających corocznie do urzędu nie można zapominać o konieczność znacznego zaangażowania dużej grupy inspektorów pracy w działania związane z rozpatrywaniem i załatwianiem – często bardzo wielowątkowych i skomplikowanych – skarg, co wpływa na zdolność urzędu do realizacji innych zadań, w tym m.in. określonych w „Programie działania Państwowej Inspekcji Pracy", ale także kontroli planowych, co jest szczególnie istotne ze względu na systematyczne zwiększanie zakresu zadań Państwowej Inspekcji Pracy. Dziękuję za uwagę.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję bardzo, panie dyrektorze. Rzeczywiście, to ujęcie okazało się niesłychanie ważne i ciekawe. Co prawda, kiedy podejmowaliśmy temat, wskazywałem, że w sprawozdaniach rocznych tak naprawdę mamy fragment – nie chciałem mówić „namiastkę", bo to niewłaściwe słowo – poświęcony skargom, natomiast okazało się, że ujęcie tego tematu bardziej przekrojowo w okresie 3 lat jest znacznie więcej mówiące. Sądzę, że prof. Seweryński, wnioskodawca tego tematu, na pewno czuje się usatysfakcjonowany.

Udzielając sam sobie głosu, zadam jedno pytanie, bo niesłychanie zafrapowała mnie jedna rzecz, również pan dyrektor w trakcie referowania podkreślał, że okręgiem dominującym zarówno w bezwzględnej liczbie składanych skarg, jak i potem w przeliczeniu na jednego inspektora jest okręg warszawski. Również, jeśli chodzi o cudzoziemców, okręg warszawski jest zdecydowanym liderem. Przyznam, że zacząłem zastanawiać się, czy to jest pochodna, czy wynik jakiejś większej skłonności pracodawców z tego okręgu do naruszania praw pracowniczych albo też – bo i tak może być – większej świadomości pracowników swoich praw i stąd większej łatwości w kierowaniu tych skarg do właściwej instytucji. Ale oceniłem, że przyczyna tych statystycznych zestawień może być jeszcze inna – to może wynikać ze znacząco większej liczby zatrudnionych na terenie okręgu warszawskiego, jak i większej liczby podmiotów – zakładów pracy na tym terenie. To też może mieć wpływ na ten wynik. Dlatego chciałbym zadać pytanie panu dyrektorowi, czy moje przypuszczenie jest słuszne, czy też należałoby jednak wskazywać, że te niedobre przyczyny – jak mówiłem – czyli większa skłonność pracodawców w okręgu warszawskim jest główną przyczyną statystycznej dominacji okręgu warszawskiego, jeśli chodzi o liczbę naruszeń.

Wicedyrektor departamentu GIP Bartosz Kopeć:

Nasze analizy od lat wskazują przede wszystkim na to, że rozkład przedsiębiorstw w kraju, w tym m.in. urzędów i instytucji i w związku z tym liczba zatrudnionych osób wskazuje, że najwięcej osób świadczy pracę w okręgu warszawskim, katowickim i poznańskim, co przekłada się na liczbę skarg.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Myślę, że z tego płynąłby wniosek, że być może należałoby nieco wzmocnić okręg warszawski, jeśli chodzi o poziom zatrudnienia w stosunku do innych. Ale to tylko dygresja z mojej strony.

Bardzo proszę, pani minister.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Panie przewodniczący, od razu chciałam odnieść się do tego, co pan przewodniczący zasygnalizował, mianowicie zatrudnienia w okręgu warszawskim. Niestety, z uwagi na poziom wynagrodzeń, o którym tak często mówimy na forum Rady Ochrony Pracy, zatrudnienie w okręgu warszawskim jest dla nas niesatysfakcjonujące, ale nie dlatego, że nie mamy tam wolnych etatów, tylko dlatego, że nie jesteśmy w stanie pozyskać tam pracowników. To jest obszar, gdzie poziom wynagrodzeń jest zdecydowanie wyższy niż w innych częściach kraju. Wynagrodzenia oczekiwane przez osoby poszukujące pracy są zdecydowanie poza obszarem możliwości Państwowej Inspekcji Pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za to wyjaśnienie.

Otwieram dyskusję. Pan prof. Jan Wojtyła, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:

Materia, która jest przedmiotem naszego dzisiejszego zainteresowania, ma zasadniczy charakter, biorąc pod uwagę kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy. Mam trochę uwag krytycznych w stosunku do tego materiału. Mottem mojego wystąpienia jest to, że argumenty należy ważyć, a nie liczyć. Mamy poprawną statystykę – ile skarg wpłynęło. Ale skarga skardze nierówna. Analiza treści tej skargi wskazywałaby na takie czy inne zjawiska, na które powinniśmy zwracać uwagę.

Tytuł wszystkich prezentowanych slajdów – to skargi i wnioski. Tu była mowa o skargach. Nie widziałem żadnych wniosków. Stąd pytanie – czy jakieś wnioski wpływają do Państwowej Inspekcji Pracy ze strony różnych podmiotów np. związków zawodowych, pracowników itd., że to nie jest tylko instytucja, która rozpatruje skargi, lecz ma znacznie szerszy zasięg.

Podzielam w pełni opinię, że stopień nasilenia tych skarg należy odnieść do liczby zatrudnionych. Można by jeszcze pójść dalej – jaka jest świadomość prawna tych osób. To, że wpływa sporo skarg do PIP jest zrozumiałe, bo to jest za darmo, natomiast pójście na drogę sądową ma liczne niedogodności, co na ogół odstrasza ludzi, więc próbują pójść drogą skargową w tym zakresie.

Kolejna kwestia, która wymaga pewnej poprawy w prezentacjach przedstawionych przez inspekcję, bo tu są wyodrębnione skargi ze stosunku pracy i osobno skargi z tytułu wynagrodzeń. Przy umowach o pracę wynagrodzenie jest istotnym elementem stosunku pracy i mieści się w tym stosunku pracy. Zatem należałoby mówić o skargach ze stosunku pracy i w ramach tego wyodrębniać tę część, która dotyczy wynagrodzenia z umowy o pracę. Oczywiście tutaj dochodzą także roszczeń, kierują skargi z umów zlecenia, umów cywilnoprawnych. Należałoby to wyodrębnić, bo wrzucanie tego wszystkiego razem do jednego worka jest mało przejrzyste.

Wynagrodzenia zawsze były przedmiotem licznych skarg. To także pojawia się w skargach kierowanych do Zespołu ds. Skarg Rady Ochrony Pracy. To nasilenie i rozłożenie akcentów jest podobne. Ale my staramy się szczegółowo analizować, jakie jest źródło tych skarg. Jeżeli to są skargi dotyczące wynagrodzenia na podstawie umów cywilnoprawnych, to inna sytuacja niż w przypadku, gdy wynika to z regulaminów wynagrodzeń i przepisów wewnętrznych. Jak wiadomo, poziom legislacji korporacyjnej w zakresie wynagrodzeń jest nadzwyczaj zróżnicowany. Tam jest szereg różnych elementów. Mówię o tym dlatego, żeby na podstawie materiałów, które wpływają do Państwowej Inspekcji Pracy, wyciągać bardziej pogłębione wnioski. To nie jest tylko kwestia załatwienia skargi takiej czy innej, tym bardziej, że ten obszar niemożności załatwienia spraw, który tam został wykazany, jest dość obszerny. Dlaczego nie było można dotrzeć do dokumentów i sprawdzić, to nie bardzo rozumiem, to tak na marginesie.

Sprawy, które zostały tutaj poruszone skarg dotyczących mobbingu, molestowania, dyskryminacji, są niezwykle trudne, także w postępowaniach sądowych. Zdecydowana większość przegrywa. Ok. 15% skarg dotyczących molestowania, mobbing wchodzi w grę, a np. sprawa dyskryminacji ma inny charakter, zwalniania osób po 50. roku życia, zwłaszcza widać to przy zwolnieniach grupowych – wyboru osób do zwolnienia itd.

Brakuje mi jeszcze jednej rzeczy. W sprawach pracowniczych występują także związki zawodowe. Tu nie było mowy o skargach kierowanych przez organizacje związkowe – one wpływają do Rady Ochrony Pracy – na naganne praktyki pracodawców. Myślę, że nad tym warto się pochylić, bo pracownicy w dużej mierze kierują się tam, gdzie są związki zawodowe. Ciekawe byłoby badanie, jakie jest nasilenie skarg tam, gdzie działają sprawnie związki zawodowe w stosunku do tych podmiotów, w których nie ma związków zawodowych, mimo że są to podmioty także znacznej wielkości. Jest to problem natury ogólniejszej, bo do kompetencji związków zawodowych należy przede wszystkim ochrona praw pracowniczych. Zatem tutaj te pola pokrywają się w tym zakresie.

Zachęcałbym, żeby zaprezentowany materiał po uzupełnieniach mógł być przedmiotem dalszych analiz w tym zakresie – jest to niezwykle ciekawe – także wniosków legislacyjnych, które w tym zakresie można wyprowadzić. Ale przede wszystkim jest to bardzo dobry obraz prawa w działaniu, w jakich obszarach to działa. To można dość łatwo ustalić, gdy chodzi np. o mikroprzedsiębiorców, małych przedsiębiorców – tam

naruszenia są znacznie większe niż w dużych korporacjach z różnych powodów, także aktywności związków zawodowych.

Można by jeszcze długo analizować ten materiał. Myślę, że w przyszłości przy tego typu opracowaniach ważna byłaby pewna sugestia, pewne refleksje, ale także pokazanie pewnej metodologii badania, bo proste zestawianie skargi, która skardze nie jest równa, bo jak ktoś występuje o 10 zł czy o 50 tys. zł, to jest duża różnica. Stąd, jak podkreślam, argumenty należy ważyć, a nie liczyć.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Pozwolę sobie zabrać głos niejako w obronie Państwowej Inspekcji Pracy wobec tych zastrzeżeń, które przedstawił pan prof. Wojtyła. Oczywiście niesłychanie doniosłych i ważnych, ale jednak zważywszy na pewne cele i zadania Państwowej Inspekcji Pracy, to dla realizacji niektórych z tych oczekiwań potrzebne byłyby w strukturze Inspekcji jakieś ośrodki analityczne prowadzące pracę naukową. Natomiast PIP w tej chwili nie realizuje tego rodzaju zadań. W podsumowaniu tego referatu są pewne wnioski. Rzeczywiście one bardziej dotyczą pewnych zdarzeń o charakterze statystycznym niż merytorycznie wnikają w przedmiot naruszeń prawa pracy. Natomiast te bardziej merytoryczne wnioski *de lege ferenda* pojawiają się w rocznych sprawozdaniach inspekcji, czyli w jakimś stopniu to oczekiwanie pana prof. Wojtyły jest spełniane w innym miejscu. Owszem, ten referat być może nie spełnia części oczekiwań, ale ta synteza została przedstawiona w stosunkowo krótkim czasie.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:

To nie jest krytyka, lecz rady dla Państwowej Inspekcji Pracy, aby udoskonalić pewien warsztat.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Tak to odebraliśmy.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:

To są uwagi warsztatowe. Trzeba wypracować jakąś metodologię w tym zakresie. Jak mówię, argumenty należy ważyć, a nie liczyć.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Nie traktujemy tych uwag jako krytycznych. Zawsze z uwagą słuchamy tego, co państwo macie do powiedzenia w kontekście refleksji nad naszymi materiałami. Myślę, że w dużej mierze kwestie, które podniósł pan prof. Wojtyła, wynikają z faktu, że stosujemy w naszych materiałach pewną terminologię skrótową, która dla nas jest oczywista i znana, natomiast zabrakło tutaj chyba takiej legendy, która może ułatwiłaby odczytanie naszych materiałów. Mam na myśli chociażby kwestie dotyczące fundamentalnej rzeczy, jak choćby zagadnienia ze stosunku pracy, co nie oznacza, że są to świadczenia ze stosunku pracy. Pod pojęciem „zagadnienia ze stosunku pracy" rozumiemy przede wszystkim kwestie, kiedy skargi obejmują nawiązanie, rozwiązanie stosunku pracy. Tym jest objęty przedmiot zainteresowania inspektora pracy. Natomiast wyegzekwowane świadczenia oraz kwestie dotyczące wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – to odrębna kategoria. Odrębną kategorią są również kwestie dotyczące umów cywilnoprawnych. Zatem w materiale, jak wspomniałam, zabrakło legendy.

Jeżeli chodzi o kwestie, gdzie niemożliwe było rozstrzygnięcie przez inspektora pracy w trakcie czynności kontrolnych, najczęściej ma to miejsce w takich sytuacjach, kiedy następuje likwidacja przedsiębiorstwa. Nie możemy wówczas wydawać środków prawnych ani kontynuować czynności kontrolnych. Jak państwo wiecie, zakres podmiotowy i przedmiotowy działań PIP jest określony w ustawie. Po drugie, nie rozpoznajemy spraw spornych. Czyli w momencie, kiedy sprawa ma charakter sporny, inspektor pracy zaznacza, że taka sprawa jest niemożliwa do rozstrzygnięcia w trakcie czynności kontrolnych. Sprawy sporne to najczęściej sprawy, w których rzeczywiście dochodzi do odmiennej interpretacji, chociażby w zakresie kwestii dotyczących rozwiązania stosunku pracy, finansowych zobowiązań pracodawcy w stosunku do pracowników.

Kolejna kwestia, która pojawiła się w wypowiedzi pana profesora – to wnioski, a nie skargi. Jeśli chodzi o wnioski, to ich liczba w ciągu 3 lat jest bardzo niewielka. Dlatego

nie umieściliśmy ich w prezentacji. One – zgodnie z Kodeksem postępowania administracyjnego – powinny dotyczyć funkcjonowania urzędu.

Skargi zgłaszane przez związki zawodowe traktujemy jako skargi, a nie jako wnioski. Tych skarg w stosunku do skarg zgłaszanych przez indywidualnych petentów w ubiegłym roku było 800 na 50 tys. skarg złożonych przez indywidualnych pracowników. Nad każdą skargą związkową pochylamy się. Współpracujemy ze związkami zawodowymi.

Jeżeli chodzi o kwestie związane z dyskryminacją, to rzeczywiście odsetek tych skarg jest niewielki. Najczęściej jest to materia dosyć trudna do kontroli z punktu widzenia oceny, bo zawiera szereg czynników mało obiektywnych. Mam na myśli kwestie związane z dyskryminacją – nie oczywistą – ze względu na wiek, o której wspomniał pan prof. Wojtyła, ale chociażby w zakresie wysokości wynagrodzenia, co najczęściej jest przedmiotem zgłaszanych skarg. W tym przypadku dochodzenie roszczeń odbywa się na drodze postępowania sądowego.

Myślę, że to byłyby najważniejsze kwestie poruszone w wypowiedzi pana profesora. Dla mnie niezwykle istotne jest – o czym wspomniał też pan profesor – to, że my tym osobom, które są w trudnej sytuacji życiowej i nie stać ich na skorzystanie z profesjonalnej pomocy prawnej i dochodzenia swoich roszczeń przed sądem, umożliwiamy bardzo często wyegzekwowanie świadczeń, poprawę ich sytuacji pracowniczej z punktu widzenia kwestii związanej ze świadczeniami czy sytuacją osobistą w zakładzie pracy, ich warunkami pracy. Myślę, że to z punktu widzenia inspektorów pracy, którzy z zaangażowaniem badają te skargi, jest najważniejsze.

Natomiast to, co jest istotne dla pana profesora i myślę, że dla nas wszystkich, wnioski płynące z rozpoznawania skarg – mówił o tym pan przewodniczący Śniadek – umieszczamy we wnioskach legislacyjnych. O czym wspomniał pan dyrektor Kopeć, duża część skarg dotyczy umów cywilnoprawnych. Jak państwo wiecie, postulowaliśmy zmianę przepisów w tym obszarze, bazując na swoich doświadczeniach. Prezentowany materiał przygotowaliśmy w statystyczny sposób, żeby państwu pokazać kwestie związane z wpływem skarg, ich rozkładem i ciężarem poszczególnych przedmiotów skargowych. Natomiast, jeżeli chodzi o wnioski, to już jest analiza tych rozwiązań legislacyjnych, która pojawia się corocznie w naszych sprawozdaniach i materiałach dotyczących Państwowej Inspekcji Pracy.

Wicedyrektor departamentu GIP Bartosz Kopeć:

Pani minister w zasadzie wyczerpała wszystkie wątki. Ale do wyjaśnienia pozostała jeszcze jedna rzecz, mianowicie kwestia uwzględniania w statystyce rozkładu skarg składanych w stosunku do przedsiębiorców małych, średnich i dużych. W naszym materiale na str. 17 i 18 są zawarte informacje w tym zakresie. Niemniej jednak w prezentacji to nie zostało uwzględnione. Był to celowy zabieg z tego względu, że struktura przedsiębiorstw w kraju wskazuje, że najwięcej jest mikroprzedsiębiorców zatrudniających do dziewięciu pracowników. Stąd skarg na te podmioty również jest najwięcej. Z tego względu nie uwypuklaliśmy tych danych statystycznych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję bardzo za wyjaśnienia. Kontynuujemy dyskusję.

Pan przewodniczący Janowski, proszę.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Pani minister w zasadzie odpowiedziała na pytania. Rozumiem, że skargi bieżące są natychmiast rozpatrywane przez inspektorów, bo one dotyczą płac czy zmiany zatrudnienia. Ale ważne jest, żebyśmy zwrócili uwagę na to, co mówił pan profesor, pani minister zresztą to potwierdziła, że we wnioskach dotyczących zmiany prawa bazuje się na danych ze skarg. Ale nie wszystkie wnioski zostały uwzględnione. Może kiedyś trzeba byłoby wrócić i zastanowić się, co należałoby zmienić i poprawić w prawie, żeby tych skarg było jak najmniej.

Rozumiem, że skargi są analizowane i z analizy wyciągane są wnioski. Mam pytanie – Zespół ds. Skarg wysyła – praktycznie po każdym posiedzeniu – do Państwowej Inspekcji Pracy jakieś wnioski, jakąś skargę. Nie wiem, jaki jest efekt tego działania. Czy PIP odpowiada nam na te wnioski? Jak są rozpatrywane? Czy są zasadne czy nie?

Chciałbym, żeby pani minister zwróciła uwagę, że powinniśmy otrzymywać odpowiedzi z Państwowej Inspekcji Pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Na to pytanie niejako z marszu może częściowo odpowiedzieć pan prof. Wojtyła, przewodniczący Zespołu ds. Skarg, który te pisma kieruje i otrzymuje odpowiedzi.

Przewodniczący Zespołu ds. Skarg ROP Jan Wojtyła:

Do Państwowej Inspekcji Pracy nie wysyłamy spraw, które są w sposób oczywisty bezzasadne lub jeżeli sposób artykułowania skargi odbiega od powszechnie przyjętych metod komunikowania się, łącznie z wulgaryzmami.

Państwowej Inspekcja Pracy odpowiada na sprawy, które kierujemy. Co pewien czas na posiedzeniach Zespołu ds. Skarg staram się referować przedstawiać stanowisko PIP w tych sprawach. Są sprawy, w których skarżący kierują skargi do bardzo różnych podmiotów. Jesteśmy w kontakcie także z tymi podmiotami, do których skargi docierają. To później jest kwestia komunikacji z innymi adresatami, którzy również taką skargę otrzymali. Skarżący nie piszą, że w tej sprawie wystąpili już gdzie indziej.

Na jutrzejszym posiedzeniu będziemy mieli bardzo ciekawą sprawę. Staram się przede wszystkim akcentować, zwłaszcza jeżeli są różne regulacje, dotyczy to stosunków służbowych, sprawy więźniów – kierujemy to do ministra właściwego w tym zakresie. Zatem naszymi interlokutorem jest nie tylko Państwowej Inspekcja Pracy, ale także podmioty, które są bezpośrednio zainteresowane, jak np. w sprawie domniemanych nieprawidłowości przy zatrudnieniu więźniów. Staramy się wyławiać te „perełki", które stanowiłyby bardzo ważną sygnalizację pewnego ogólniejszego problemu.

Jestem bardzo zadowolony ze współpracy z panią minister. Odpowiedzi, które otrzymujemy, przyjmuję do wiadomości. Inspekcja podejmuje działania. Informuje, że po szczegółowym zbadaniu raz jeszcze, bo przez Główny Inspektorat Pracy zostało podjętych szereg rekontroli, co jest bardzo ważne, bo jeszcze raz sięga się do wszystkich dokumentów, w większości zarzuty, które są podnoszone, rekontrola nie potwierdza. Na tym kończymy sprawę. Trudno sobie wyobrazić, żeby Rada przeprowadzała kolejną rekontrolę, tym bardziej, że nie ma do tego uprawnień. Uważamy sprawę za zamkniętą.

To tyle moich uwag dotyczących biegu spraw. Oczywiście to dotyczy spraw ważniejszych merytorycznie, które coś wnoszą. Jeśli komuś czegoś nie zapłacono i kierowane jest to do sądu, to możemy przyjąć to do wiadomości, bez głębszej refleksji.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję panu prof. Wojtyle. Dodam, że uzgodniliśmy, żeby kierować do Państwowej Inspekcji Pracy tylko te pisma, które uznamy za konieczne, żeby nie zasypywać inspekcji tonami korespondencji, z której niekoniecznie wynika coś istotnego.

Pan Michał Lewandowski, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Lewandowski:

Prof. Wojtyła wywołał kwestię związków zawodowych. Pani minister powiedziała o liczbie skarg kierowanych przez organizacje związkowe. Uzupełniając – jako praktyk funkcjonujący w organizacji związkowej i uczestniczący w skargach – odpowiedziałbym, dlaczego tych skarg jest tak mało. Mała liczba skarg kierowanych przez organizacje związkowe utrzymuje się od lat. Myślę, że to wynika z tego, że wiemy, w jakim zakresie funkcjonują inspektorzy pracy i jakie zagadnienia będą w stanie podjąć. Kwestie ustalenia stosunku pracy, wynagrodzeń – kierujemy pracowników na drogę sądową.

Po latach styczności z okręgowymi inspektoratami pracy wiemy, że te sprawy zazwyczaj będą kończyły się w sądzie. Myślę, że wszyscy chcielibyśmy, żeby te czynności po stronie Państwowej Inspekcji Pracy były możliwe do zrealizowania i odciążały sądy. Zdajemy sobie sprawę, że rozprawa sądowa dla pracownika – to ok. 2–3 lat dochodzenia swoich roszczeń.

Jeśli związki zawodowe wiedzą, w jakim zakresie działa Państwowa Inspekcja Pracy, gdyby było ich więcej, gdyby więcej pracowników zgłaszało się do organizacji związkowych, to zapewne inspekcja byłaby odciążona. W ubiegłym roku było 25 436 skarg zgło-

szonych bezpośrednio przez pracowników. Myślę, że gdyby ci pracownicy trafili do organizacji związkowych, to część tych spraw nie trafiłaby do Państwowej Inspekcji Pracy.

Wspomniano o Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie. Warszawa była wskazana jako ośrodek z największą liczbą skarg, największą liczbą tematów przypadających na inspektora pracy. Pani minister mówiła, że jest to miejsce, w którym oczekiwania finansowe pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy są najwyższe. Wynagrodzenia w inspekcji pracy nie są wysokie. Natomiast rynek warszawski jest zupełnie inny od pozostałych. W trosce w efektywność Państwowej Inspekcji Pracy warto byłoby, aby Rada pochyliła się nad tym tematem. Jeśli będzie taka potrzeba i wola pani minister, jestem skłonny do zastanowienia się nad kwestią warszawskiej inspekcji pracy. W tym inspektoracie działa organizacja związkowa funkcjonująca w ramach OPZZ i Konfederacji Pracy. Znam nieco tę tematykę. Ona jest zagmatwana – nieczarno-biała. Wydaje mi się, że kierując się dbałością o efektywność działań Okręgowego Inspektoratu Pracy trzeba zastanowić się nad zmianą tych proporcji, bo w tym momencie cierpią na tym sami pracownicy, którzy zgłaszają skargi do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie.

W zestawieniu dotyczącym skarg ich liczba jest ogromna. Ale działalność Państwowej Inspekcji Pracy nie ogranicza się jedynie do rozpatrywania skarg. Inspekcja działa w różnych obszarach – prewencji, kontroli itp. Musi realizować te zadania.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

W proponowanej przez pana dyskusji w sprawie poprawy efektywności w okręgu warszawskim, z pewnością jednym z głównych, jeśli nie głównym wnioskiem będą kwestie budżetowe inspekcji, czyli zwiększenia środków. Ale na pewno warto dyskutować.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Lista mówców została wyczerpana.

Przechodzimy do punktu trzeciego porządku dziennego – „Kryzys migracyjny związany z wojną na Ukrainie a sytuacja bezpieczeństwa i higieny pracy obywateli tego kraju świadczących pracę w Polsce w latach 2021–2022". Materiał opracowała i przedstawia Państwowa Inspekcja Pracy.

Proszę o zabranie głosu głównego inspektora pracy panią Katarzynę Łażewską-Hrycko.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Polski rynek pracy w ostatniej dekadzie charakteryzował się stopniowym, ale zauważalnym napływem imigrantów zarobkowych z kierunku wschodniego, przede wszystkim z Ukrainy, ale również z Białorusi i innych państw dawnego bloku sowieckiego. Warunki sprzyjające temu trendowi to niska stopa bezrobocia w Polsce, a jednocześnie zmiany demograficzne związane ze starzeniem się społeczeństwa.

Wśród cudzoziemców pracujących w naszym kraju najliczniejszą grupę stanowili Ukraińcy, którzy przyjeżdżali do nas do niedawna przede wszystkim w celach zarobkowych. Agresja Rosji na Ukrainę dokonana 24 lutego 2022 r. stała się bezpośrednią przyczyną kryzysu migracyjnego spowodowanego ucieczką przed wojną kilku milionów obywateli tego państwa. Nastąpił skokowy wzrost liczby obywateli Ukrainy poszukujących schronienia i pracy w Polsce. Było to bezprecedensowe wyzwanie dla całego społeczeństwa polskiego, w tym instytucji państwowych oraz instytucji społecznych niosących pomoc i wsparcie uchodźcom.

Państwowa Inspekcja Pracy również stanęła przed koniecznością szybkiej reakcji na zaistniałą sytuację i nowe okoliczności związane z napływem ogromnej liczby pracowników z Ukrainy. Nasz urząd niezwłocznie podjął działania polegające na zdefiniowaniu na nowo priorytetów i zadań oraz wdrożeniu „Strategii funkcjonowania Państwowej Inspekcji Pracy w sytuacji zwiększonego napływu cudzoziemców na terytorium RP w następstwie działań wojennych w Ukrainie". Nasze działania miały charakter wieloaspektowy – od inicjatyw edukacyjnych polegających na udzieleniu uchodźcom niezbędnych informacji na temat warunków podejmowania pracy w Polsce poprzez prowadzenie skutecznych czynności kontrolno-nadzorczych realizowanych w zmienionych realiach rynku pracy, na którym obecnie w niemal każdym kontrolowanym przez nas zakładzie pracy są zatrudnieni cudzoziemcy.

Przedłożony materiał stanowi kompleksową informację na temat działań realizowanych przez nasz urząd w 2022 r. na rzecz osób przesiedlonych z Ukrainy z powodu działań wojennych. Podjęto w nim także próbę odpowiedzi na pytanie – czy kryzys migracyjny związany z wojną w Ukrainie i masowy napływ osób do Polski miał wpływ na sytuację pracowników cudzoziemskich wykonujących pracę w naszym kraju, w szczególności w obszarze bezpieczeństwa i higieny ich pracy (podjęty przez pryzmat zaistniałych wypadków przy pracy z udziałem ukraińskich pracowników w Polsce) oraz legalności powierzania i wykonywania przez nich pracy.

O szczegółowe przedstawienie materiału poproszę pana Dariusza Górskiego, dyrektora Departamentu Legalności Zatrudnienia Głównego Inspektoratu Pracy.

Pełniący obowiązki dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia Głównego Inspektoratu Pracy Dariusz Górski:

Polska jest uznawana w Europie za państwo, które w największym stopniu udzieliło pomocy i wsparcia obywatelom Ukrainy, którzy uciekali przed wojną. W ten obraz wpisuje się także działalność Państwowej Inspekcji Pracy. Jak wspomniała pani minister, przekazany Radzie materiał prezentuje nasze działania, które podjęliśmy w 2022 r. na rzecz obywateli Ukrainy w celu udzielenia pomocy i wsparcia osobom uciekającym przed wojną, zdając sobie sprawę, że duża część z grupy migrantów pozostanie w Polsce i będzie chciała podjąć pracę.

Wszyscy wiemy, że pełna integracja cudzoziemców w państwie przyjmującym w większości przypadków odbywa się poprzez pracę. Dlatego ten obszar życia społecznego, w którą wpisuje się nasza działalność, jest szczególnie istotna. Porównywaliśmy te dane z 2021 r., próbując udzielić odpowiedzi na pytanie, czy kryzys migracyjny wywołany wojną w Ukrainie – a należy pamiętać, że naszą granicę przekroczyło prawie 10 mln ludzi – miał wpływ na sytuację cudzoziemców wykonujących pracę w Polsce i czy nie był to wpływ negatywny. Przegotowując strategię, o której wspomniała pani minister, zdawaliśmy sobie sprawę, że na pewno na polskim rynku pracy znajdą się także przedsiębiorcy i pracodawcy, którzy będą chcieli wykorzystać niekorzystną sytuację osób, które musiały uciekać przed działaniami wojennymi ze swojego kraju.

Mówiąc o zatrudnianiu cudzoziemców w Polsce, należy pamiętać, że Państwowa Inspekcja Pracy już od 2008 r. realizuje zadania w obszarze pracy tych pracowników na terenie naszego kraju. To przede wszystkim kontrole legalności zatrudnienia, powierzania innej pracy zarobkowej i wykonywania pracy przez cudzoziemców, ale także zagadnienia związane z przestrzeganiem ich praw pracowniczych oraz warunków pracy. Poza tymi kontrolami Państwowa Inspekcja Pracy realizuje zakrojoną na szeroką skalę działalność edukacyjną i informacyjną adresowaną do pracodawców oraz cudzoziemców oraz inne działania, o których jeszcze powiem. Monitorujemy także funkcjonowanie przepisów prawa w tym obszarze. Dzięki temu monitoringowi jesteśmy aktywni w procesie opiniowania przepisów tworzonych przez właściwe instytucje, szczególnie w kooperacji z Ministerstwem Rodziny i Polityki Społecznej tak, aby doświadczenia naszych działań kontrolnych i wnioski, które z nich płyną, znalazły przełożenie w obowiązujących regulacjach prawnych, których celem jest ochrona pracowników przed nadużyciami na rynku pracy.

Jak wspomniała pani minister, w momencie rozpoczęcia działań wojennych podjęliśmy działania organizacyjne na poziomie Głównego Inspektoratu Pracy, żeby udzielić odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób możemy pomóc obywatelom Ukrainy, którzy uciekają przed działaniami wojennymi ze swojego państwa w obszarze zagadnień, którymi zajmujemy się, oraz w jaki sposób dostosować działania naszego urzędu do tej bezprecedensowo zmienionej sytuacji na rynku pracy. O ile w latach wcześniejszych rzeczywiście było tak, że cudzoziemiec w zakładzie pracy i kontrola legalności zatrudnienia cudzoziemca w tym zakładzie i warunków jego pracy to były zagadnienia dedykowane wąskiej grupie inspektorów pracy, o tyle obecnie niemalże w każdym zakładzie pracy mamy do czynienia z obecnością cudzoziemców, co też spowodowało zmianę w sposobie naszego funkcjonowania oraz metodyce naszych działań kontrolnych.

Dokument, który przyjęliśmy w kwietniu ub.r. nazwaliśmy „Strategią funkcjonowania Państwowej Inspekcji Pracy w sytuacji zwiększonego napływu cudzoziemców

na terytorium RP w następstwie działań wojennych w Ukrainie". To swego rodzaju instrukcja postępowania naszego urzędu w zmienionych warunkach funkcjonowania rynku pracy. Wyszliśmy z założenia, że nasze działania nie mogą mieć charakteru wyłącznie następczego, czyli nie mogą stanowić wyłącznie reakcji na to, co dzieje się na rynku pracy, ale powinny mieć charakter uprzedni poprzez sytuowanie naszego urzędu w strukturze organów centralnych. Często w jakiś sposób kooperujemy z innymi instytucjami z poziomu centralnego, związkami zawodowymi, innymi partnerami społecznymi. Jesteśmy w stanie przewidywać różnego rodzaju zdarzenia na rynku pracy, a w związku z tym możemy sami inicjować określonego rodzaju rozwiązania – prawne, organizacyjne – które miałyby korzystny wpływ na zmianę sytuacji migrantów ukraińskich. Jak mówiłem, zdawaliśmy sobie sprawę, że na pewno na rynku pracy znajdą się przedsiębiorcy, którzy będą chcieli wykorzystać ich trudną sytuację.

W strategii zdefiniowaliśmy określone grupy docelowe. Wiedzieliśmy, że nasze działania muszą być realizowane dwukierunkowo. Z jednej strony muszą być ukierunkowane na zewnątrz zarówno do pracodawców i przedsiębiorców, którzy dają pracę cudzoziemcom, jak i cudzoziemców wykonujących pracę na terytorium RP oraz do instytucji i organizacji pozarządowych udzielających wsparcia i pomocy cudzoziemcom. Z drugiej strony musieliśmy przedefiniować swoją działalność poprzez odpowiednie działania dedykowane inspektorom pracy, którzy realizują zadania w obszarze kontroli legalności zatrudnia, powierzania i wykonywania pracy przez cudzoziemców, a także w stosunku do naszych pracowników merytorycznych niebędących inspektorami, chociażby tych, którzy na co dzień zajmują się nieodpłatnym poradnictwem prawnym na rzecz cudzoziemców coraz liczniej odwiedzających nasz urząd lub korzystających z poradnictwa telefonicznego lub pisemnego.

Celem głównym strategii było wyeliminowanie w jak największym stopniu nieprawidłowości związanych z zatrudnianiem i powierzaniem w Polsce pracy cudzoziemcom. Cel główny podzieliliśmy na cele cząstkowe – cele operacyjne, którym przypisaliśmy określonego rodzaju działania. Z perspektywy roku funkcjonowania strategii możemy założyć, że w zdecydowanej większości udało nam się ją zrealizować. Zdawaliśmy sobie sprawę, że po początkowym okresie, kiedy migrantom cudzoziemskim niezbędna będzie pomoc humanitarna, w którą tak mocno zaangażowali się nie tylko polscy obywatele, ale także wszystkie instytucje, potrzebne będzie rozszerzenie zakresu dostępności wiedzy na temat warunków i zasad podejmowania pracy w Polsce. To był jeden z celów operacyjnych przyjętej strategii.

Drugi cel, który zakładał, że zrealizujemy cel nadrzędny, jakim jest wyeliminowanie nieprawidłowości związanych z powierzaniem pracy cudzoziemcom to przede wszystkim skuteczne czynności kontrolno-nadzorcze, które miały na celu wyeliminowanie nadużyć popełnionych na szkodę cudzoziemców.

Trzeci cel to promowanie właściwych standardów w sferze pracy, w tym także poprzez wspieranie wdrażania właściwych rozwiązań legislacyjnych. To nie tylko działalność informacyjna czy wystąpienia kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy przy okazji różnego rodzaju wydarzeń, kiedy mówiliśmy o konieczności przestrzegania praw pracowniczych cudzoziemców, zatrudniania ich na warunkach zgodnych z przepisami polskiego prawa pracy, to o czym w Europie mówi się, używając pojęcia *decent work*, czyli godna praca, ale także promowanie właściwych standardów zatrudnienia poprzez angażowanie się w działania związane z legislacją i opiniowanie tworzonych przepisów. Myślę o ustawie z 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, która przygotowana bardzo szybko w zmienionym rynku pracy wielokrotnie była nowelizowana. Inspekcja pracy była bardzo zaangażowana w prace nowelizacyjne, o czym jeszcze wspomnę.

Poprawa zdolności instytucjonalnej urzędu w celu zwiększenia dostępności naszych działań dla poszerzonej grupy odbiorców – czwarty cel – realizowana była poprzez przeszeregowanie pracowników, którzy z różnych powodów nie mogą realizować czynności kontrolnych do udzielania porad prawnych, pozyskanie do naszych zasobów kadrowych osób, które znają język ukraiński, mogą w tym języku udzielać porad prawnych i być zaangażowane w szeroko zakrojoną działalność informacyjną urzędu. To także szereg

innych działań, które podjęliśmy w celu zrealizowania tego założenia, bo wiedzieliśmy, że zapotrzebowanie na naszą działalność w tej niecodziennej sytuacji będzie zwiększone.

Ostatni cel to intensyfikacja naszych działań na arenie międzynarodowej. Polska, jak wspominałem, jest postrzegana jako kraj, który w największym stopniu udzielił pomocy i wsparcia obywatelom Ukrainy. To nie pozostało bez echa na forum międzynarodowym. Jesteśmy zaangażowani w szereg inicjatyw w tym obszarze. Z uznaniem mówi się o tym w jakim stopniu angażujemy się w pomoc i wsparcie pracowników cudzoziemskich w Polsce.

Wspominałem o ustawie z 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa. Weszła ona w życie z mocą wsteczną od 24 lutego 2022 r. Należy pamiętać, że jej przepisy w sposób bardzo liberalny otwierają dla obywateli Ukrainy możliwość legalnego wykonywania pracy w Polsce pod warunkiem, że pracodawca czy podmiot, który chce powierzyć pracę cudzoziemcowi, powiadomi w terminie 14 dni od dnia podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy właściwy powiatowy urząd pracy – za pośrednictwem strony internetowej praca.gov.pl – o powierzeniu pracy takiej osobie. W pierwszym etapie funkcjonowania tych przepisów był to jedyny warunek, który legalizował zatrudnienie cudzoziemca w Polsce.

Z naszej perspektywy, ale także z perspektywy Straży Granicznej, która jest drugim organem kontrolującym legalność powierzania i wykonywania pracy przez cudzoziemców, wydawało nam się, że to jest to warunek niewystarczający. Ta ustawa poprzez taką konstrukcję tego przepisu może nie stanowić instrumentu pomocy, wbrew jej tytułowi, ale możemy przez takie, a nie inne rozwiązania legislacyjne doprowadzić do licznych nadużyć na szkodę cudzoziemców. Dlatego z inicjatywy Państwowej Inspekcji Pracy znowelizowano te przepisy w lipcu 2022 r. Kwestie legalności powierzania pracy cudzoziemcowi powiązano z wymiarem czasu pracy czy z liczbą godzin pracy oraz z wynagrodzeniem, które nie mogło być niższe od wskazanego w powiadomieniu. Wiedzieliśmy, że jest to niezbędne minimum, które musimy zapewnić cudzoziemcom, żeby nie dochodziło do nadużyć na szkodę tej grupy pracowników. Bowiem zdawaliśmy sobie sprawę, że w sytuacji, w której przedsiębiorca powierzający pracę cudzoziemcowi złoży powiadomienie poprzez elektroniczny system, czyli takie, które nie jest weryfikowane przez urzędnika w powiatowym urzędzie pracy, potem w procesie zatrudniania może doprowadzić do jednostronnej zmiany takiej decyzji, a cudzoziemiec nie będzie miał na to wpływu.

Nasze doświadczenia pokazują, że musimy także podjąć działania w drugą stronę. Ale o tym powiem w podsumowaniu.

Jeśli chodzi o przyjęte rozwiązania prawne przyjęte w ustawie, to należy wskazać na bardzo dużą liczbę powiadomień elektronicznych składanych do powiatowych urzędów pracy. To rozwiązanie, z którego przedsiębiorcy bardzo chętnie korzystają. Tym bardziej, że jest ono dedykowane nie tylko cudzoziemcom, którzy przyjechali do Polski po 24 lutego 2022 r., ale jest możliwe do zastosowania wobec cudzoziemców, którzy legalnie przebywali w naszym kraju przed datą rozpoczęcia wojny. Z danych Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej za 2022 r. wynika, że zarejestrowano 786 tys. powiadomień o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy, co świadczy o atrakcyjności tego rozwiązania legislacyjnego i organizacyjnego dla przedsiębiorców. Nie jest ono postrzegane jako dolegliwe, a stanowi minimum dla zatrudniania cudzoziemców.

Koncentracja zatrudniania cudzoziemców i powierzania pracy w tym trybie to przede wszystkim duże ośrodki miejskie – województwo mazowieckie, dolnośląskie, łódzkie, pomorskie i wielkopolskie.

Jeśli chodzi o działania informacyjne, które przyjęliśmy w naszej strategii, to przede wszystkim różnego rodzaju broszury i ulotki opracowane na bazie nowo powstałych przepisów zredagowane zarówno w języku polskim, jak i ukraińskim. Następnie – dodatkowe materiały informacyjne dotyczące różnego rodzaju zagadnień z obszaru prawnej ochrony pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, które zostały przygotowane również w języku ukraińskim. Dalej – różnego rodzaju webinaria i filmy instruktażowe z napisami w języku ukraińskim. Wiemy, że cudzoziemcy bardzo często z nich korzystają. Nie należy zapominać, że w okresie po wybuchu wojny nadal kontynuowaliśmy funkcjonowanie naszej infolinii dedykowanej pracownikom cudzoziemskim. Nasi eksperci telefo-

nicznie udzielają bezpłatnych porad prawnych zarówno w języku ukraińskim, jak i rosyjskim nie tylko w Centrum Poradnictwa Prawnego w Głównym Inspektoracie Pracy, ale też w wybranych okręgowych inspektoratach pracy.

Nie bez znaczenia, o czym była już dzisiaj mowa, dla ochrony praw pracowniczych cudzoziemców pozostają skargi składane przez tę grupę pracobiorców do Państwowej Inspekcji Pracy. Ogólna liczba skarg, które wpłynęły do inspekcji w 2022 r., wzrosła, było ich ponad 50 tys., wzrosła także liczba skarg złożonych przez cudzoziemców o 1 tys. w porównaniu do 2021 r. Można na to zagadnienie patrzeć dwojako. Po pierwsze, poziom przestrzegania przepisów dotyczących warunków zatrudniania cudzoziemców nadal jest niewystarczający. Ale z drugiej strony wzrasta także świadomość prawna cudzoziemców, którzy coraz chętniej korzystają z instrumentu, jakim jest składanie skarg do Państwowej Inspekcji Pracy. Zwracam uwagę, że udostępniliśmy możliwość składania skarg cudzoziemcom w języku narodowym – języku ukraińskim i rosyjskim, co zapewne nie pozostało bez wpływu na liczbę składanych skarg.

Jak wspominał pan dyrektor Bartosz Kopeć, prezentując poprzedni materiał, liczba skarg składanych przez cudzoziemców najczęściej dotyczy kwestii związanych z wynagrodzeniem za pracę, czyli niewypłacanie wynagrodzenia przy umowie o pracę, nieprzestrzeganie przepisów o minimalnej stawce godzinowej – w przypadku cudzoziemców, którym powierzono pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Zdarzają się również skargi dotyczące niepotwierdzenia na piśmie umowy o pracę. Tutaj ta liczba jest większa, ale jeżeli weźmiemy pod uwagę liczbę cudzoziemców, którzy wykonują pracę w Polsce i liczbę cudzoziemców, których legalność powierzania i wykonywania pracy, jest weryfikowana, a jak pokaże kolejny slajd, jest ich ok. 40 tys., to liczba skarg związanych z tym obszarem zagadnień nie jest duża.

Kontrole prowadzone przez PIP w 2021 r. i 2022 r. – ich liczba bardzo wzrosła, podobnie jak wzrosła liczba cudzoziemców, których legalność zatrudnienia – bo głównie tym zajmowaliśmy się – była weryfikowana z 29 754 do 40 788. Wzrosła także liczba obywateli Ukrainy objętych czynnościami kontrolnymi. W grupie kontrolowanych obywateli Ukrainy dominują osoby, którym powierzono pracę na podstawie oświadczenia zarejestrowanego w powiatowym urzędzie pracy. Ale także jest znaczna liczba osób, które wykonują pracę na podstawie elektronicznego powiadomienia składanego bez bezpośredniego kontaktu z urzędnikiem powiatowego urzędu pracy. Rozwiązania alternatywne są bardzo często wykorzystywane. Natomiast spada liczba cudzoziemców, którzy wykonują pracę na podstawie zezwoleń na pracę, co wynika przede wszystkim z długotrwałego postępowania przed służbami podległymi wojewodzie.

Jeśli chodzi o kwestie legalności powierzania i wykonywania pracy przez cudzoziemców, to nadal utrzymuje się wysoki odsetek cudzoziemców, którzy wykonywali pracę bez wymaganego zezwolenia. Należy jednak zauważyć, że w tej grupie mieszczą się także cudzoziemcy, którzy wykonywali pracę na warunkach niezgodnych z zarejestrowanym oświadczeniem, których my identyfikujemy jako tych, od których wymagane jest zezwolenie na pracę, a tego w tej sytuacji nie mają. Jest też duża liczba osób, którym powierzono pracę na innych warunkach niż wskazane w zezwoleniu na pracę.

Nieprawidłowość w obszarze legalności zatrudnienia związana z niezawarciem wymaganej umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej w formie pisemnej również utrzymuje się na wysokim poziomie, ale spadła w porównaniu z 2021 r. Podstawa pobytu nieuprawniająca do wykonywania pracy – w tym przypadku odnotowano nieznaczny wzrost, ale są to niewielkie wartości. Natomiast to, co jest charakterystyczne dla Polski, a co nas różni od innych europejskich, to to, że nielegalny pobyt na terytorium RP jako przesłanka nielegalnego zatrudnienia występuje w nieznacznym zakresie. Nie stykamy się z takim problemem, który mają inne państwa, związany z migracjami. Nasze przepisy dotyczące przekraczania granicy i legalności pobytu są tak liberalne, że pracodawcy i przedsiębiorcy oraz cudzoziemcy spełniają parametry związane kwestiami pobytowymi w kontekście zatrudnienia.

Spadła liczba nieprawidłowości związanych z nielegalnym powierzeniem wykonywania pracy cudzoziemcom, w tym także obywatelom Ukrainy. To powoduje, że nasze

przewidywania, iż możemy mieć do czynienia z sytuacjami bardzo niekorzystnymi związanymi z wykorzystaniem kryzysu migracyjnego nie potwierdzają się.

Kwestię bezpieczeństwa i higieny pracy obywateli Ukrainy rozpatrywaliśmy w przekazanym państwu materiale przez pryzmat twardych danych związanych z najbardziej widocznymi nieprawidłowościami w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, czyli z wypadkami przy pracy. Liczba wypadków przy pracy cudzoziemców nieznacznie wzrosła w porównaniu z 2020 r., ale spadła w porównaniu z 2021 r. Jeśli chodzi o wypadki odnotowano skok dynamiki pomiędzy 2020 r. i 2021 r., to liczba wypadków w 2022 r. nie jest większa, a nawet jest mniejsza niż w 2021 r., co również daje podstawę do wniosku, że skala nieprawidłowości w najbardziej newralgicznym obszarze, jakim są wypadki przy pracy, nie jest dramatyczna, chociaż każdy wypadek ciężki czy śmiertelny jest zdarzeniem, nad którym na pewno należy pochylić się.

Prezentowany slajd pokazuje, że statystycznie liczba wypadków przy pracy nie wzrosła. Obszary, w których dochodzi do zdarzeń wypadkowych z udziałem obywateli Ukrainy, to przede wszystkim zakłady produkcji przemysłowej oraz roboty budowlane – nowe obiekty, prace przy rozbiórce, wyburzeniach i remontach budynków. Charakterystyczne nie tylko dla cudzoziemców, ale także dla zdarzeń wypadkowych z udziałem obywateli polskich jest to, że takim zdarzeniem ulegają najczęściej pracownicy nowo zatrudnieni o stażu pracy do 1 roku, którzy charakteryzują się często brakiem doświadczenia i umiejętności.

Jeśli chodzi o postulowane zmiany legislacyjne i nasze działania na przyszłe lata, to oczywiście będziemy kontynuować działania prewencyjne i informacyjne adresowane do cudzoziemców. Będziemy także kontynuować realizowane od lat działania kontrolne, w zmienionej formule. Obecnie każdy inspektor pracy prowadzący kontrolę jest zobligowany do przeprowadzenia również kontroli legalności zatrudnienia, ale w nieco zmienionym kształcie.

Jeśli chodzi o zmiany legislacyjne, to – jak zasygnalizowałem na wstępie – zamierzamy zgłosić do Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej postulat, aby kwestie powiadomienia składanego przez pracodawców w serwisie praca.gov.pl i legalności zatrudnienia powiązać z minimalnymi standardami zatrudnienia związanymi z minimalnym wymiarem czasu pracy oraz minimalną liczbą godzin pracy, a także z wynagrodzeniem za pracę, które pozwalałoby na pokrycie kosztów utrzymania cudzoziemca w okresie pobytu w Polsce, aby nie dochodziło do sytuacji, kiedy przedsiębiorca powierza pracę cudzoziemcowi, deklaruje w powiadomieniu minimalny wymiar czasu pracy albo minimalną liczbę godzin, określoną wysokość wynagrodzenia i w związku z tym nie można mu postawić zarzutu niedopełnienia przepisów ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy, a z drugiej strony – jest to rozwiązanie, które powoduje, że faktyczna sytuacja cudzoziemca jest niekorzystna.

Niezmiennie optować będziemy za zacieśnieniem współpracy z innymi organami i służbami tak, aby poprzez procesy wymiany informacji i pozyskiwania danych, najlepiej w trybie online, skuteczniej eliminować z rynku te podmioty, które nie przestrzegają obowiązujących przepisów prawa. Dziękuję za uwagę.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie informacji.

Otwieram dyskusję. Kto z państwa chciałby zabrać głos? Pan prof. Mieczysław Morawski, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Mieczysław Morawski:

Myślę, że udział cudzoziemców w polskim rynku pracy będzie wzrastał. Musimy być na to przygotowani, zarówno inspekcja pracy, jak i my jako osoby, które zajmują się tą problematyką. Sprawdziłem przed chwilą – w latach 2012–2017 udzielono 5 mln pozwoleń na pracę w Polsce, latach 2018–2022 – blisko 10 mln pozwoleń na pracę. Obecnie pracuje u nas legalnie – podaje się różne liczby – blisko 800 tys. Ukraińców. Ale warto sobie przypomnieć, że w okresie 2016–2017 to było niecałe 200 tys. W 2014–2015 r. ta liczba zaczęła wzrastać ponad 100 tys. Poza Ukraińcami – Białorusini – niemal 100 tys., Gruzini, również Niemcy – 20 tys.

Nasz rynek pracy staje się coraz bardziej rynkiem globalnym. Wydaje mi się, że to będzie rodzić wyzwania dla Państwowej Inspekcji Pracy. Trzeba pamiętać, że w Warszawie funkcjonuje 1/5 firm w Polsce. To jest ponad 20% przedsiębiorstw w naszym kraju. To wskazuje na pewną proporcję, jaka liczba inspektorów powinna być w Warszawie.

Ale wracając do problematyki, którą zajmujemy się na dzisiejszym posiedzeniu. Największa koncentracja miejsc, w których zamieszkali i pracują Ukraińcy, to największe polskie miasta, w kolejności: Warszawa, Wrocław, Kraków i Poznań. Zapewne w tych miejscach wyzwania dla Państwowej Inspekcji Pracy będą największe. To nie tylko pracownicy, którzy zatrudniają się legalnie, ale także ukraińskie firmy, które powstają w Polsce. W ciągu ostatnich 6 miesięcy powstało ponad 10 tys. firm ukraińskich. Obecnie jest ich łącznie ponad 20 tys. To firmy funkcjonujące legalnie. One muszą być pod nadzorem Państwowej Inspekcji Pracy – 20 tys. nowych ukraińskich firm.

Większość legalnie pracujących w Polsce Ukraińców to kobiety. Te proporcje też odwróciły się. Być może to będzie miało pewne znaczenie dla pracy PIP. To, że 64–65% pracowników to kobiety, będzie wymagało pewnej reorientacji. To nie są budowlańcy, to nie jest praca fizyczna jak przez ponad rokiem.

Wojna przyciąga do nas tak dużo obcokrajowców, bo występują olbrzymie różnice w płacach. Trzeba pamiętać, że przez pierwszy okres, kiedy ukraińscy pracownicy adaptują się u nas, mogą być narażeni na wykorzystywanie. Proporcje w wynagrodzeniach są wysokie. W Ukrainie przeciętne wynagrodzenie – jak przed chwilą sprawdzałem – czy to jest księgowy, kierowca, kasjer, wynosi ok. 1200–1800 zł. Zatem różnice są olbrzymie. Ukraińscy pracownicy bardzo szybko kształcą się, rozwijają. Myślę, że trzeba zadbać, żeby ci ludzie nie byli wykorzystywani z racji tego, że w ich kraju zarobki są kilkakrotnie niższe.

À propos rozwoju, edukacji – czytam różne raporty i sprawozdania – Ukraińcy rzeczywiście uczą się, chcą obejmować wyższe stanowiska. Wyczytałem gdzieś, że ponad 60% zarejestrowanych cudzoziemców poszukujących pracy ma wyższe wykształcenie. Na razie pracują poniżej swoich możliwości. Myślę, że bardzo szybko będą obejmować wyższe stanowiska. Na razie np. ekonomiści pracują na stanowiskach asystentów księgowych, za chwilę to będą główni księgowi. Ci ludzie będą musieli mieć w ramach swoich obowiązków możliwości edukacji, rozwoju zawodowego. Pracodawca powinien na to przyzwolić. Główną barierą jest bariera językowa. To też bardzo istotne.

Odwracając problem, za chwilę instytucje nadzorujące muszą pomyśleć o kwestii językowej. Bo język polski będzie tym językiem, w którym będziemy rozmawiać z Ukraińcami, Białorusinami, Gruzinami, ewentualnie język angielski. To też jest wyzwanie dla Państwowej Inspekcji Pracy.

To taka garść dość istotnych problemów, które mogą pojawić się. Ale myślę, że można tylko cieszyć się z tego, co dzieje się. Wkład obecnie zatrudnionych cudzoziemców to obecnie ponad 70 mld zł rocznie. Rzeczywiście gospodarka rośnie. A my sprawdziliśmy się jako kraj, który przyjął uchodźców.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Pan prof. Morawski wygłosił niejako dodatkowy suplement do przedstawionego referatu. Pan profesor w sposób właściwy dla naukowców rozszerzył zagadnienie na cudzoziemców w ogóle. Natomiast temat naszego posiedzenia został zawężony do Ukraińców. Zwracam na to uwagę w kontekście stanowiska Rady, które będziemy przygotowywać.

Pozwolę sobie na jedną uwagę dotyczącą wniosków zawartych w materiale inspekcji. Pojawił się tam postulat, że trzeba zapewnić obcokrajowcom, w tym przypadku Ukraińcom, poziom wynagrodzenia gwarantujący pokrycie kosztów utrzymania w Polsce. To jest bardzo trudna ustawowo kwestia. To łączy się z konstytucyjnym wymogiem równości. Jeżeli nie dopuszcza się zróżnicowania ze względu na różne cechy, myślę, że w tym przypadku nie można również różnicować ze względu na narodowość. Sądzę, że innego kryterium niż płaca minimalna, jeśli chodzi o poziom wynagrodzenia, nie można ustawowo wprowadzić w Polsce. Być może trzeba by to jeszcze przeanalizować. Poddaję to po rozwagę Departamentu Prawnego GIP. A to pod kątem ewentualnych wniosków,

które zawrzemy w naszym stanowisku. Obawiam się, że Rada nie będzie mogła przyjąć tego postulatu Państwowej Inspekcji Pracy jako własnego.

Kontynuujemy dyskusję. Kto z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Pan przewodniczący Zbigniew Janowski, proszę.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Postaram się przedstawić swoje wystąpienie również w formie suplementu do materiału Państwowej Inspekcji Pracy. Problem obecności pracowników z Ukrainy na polskim rynku pracy jest problemem złożonym. Nie da się go rozpatrywać wyłącznie w kontekście legalności zatrudnienia, wypadkowości czy samych działań Państwowej Inspekcji Pracy. Cały czas mówiąc o tym problemie, musimy pamiętać o kontekście społecznym, gospodarczym i geopolitycznym uwarunkowań migracyjnych.

Po raz kolejny chcę podkreślić dobre przygotowanie Państwowej Inspekcji Pracy do naszego posiedzenia. Czy tego chcemy, czy nie, PIP od dłuższego czasu jest głównym podmiotem nie tylko zbierającym dane, lecz także analizującym sytuację na rynku pracy z punktu widzenia ochrony pracy. Z tego powodu należałoby pomyśleć o wzmocnieniu budżetu PIP, biorąc pod uwagę skalę tej działalności analitycznej i de facto badawczej.

Ilu obywateli Ukrainy przebywa w tej chwili w Polsce? Według informacji, które przekazał podczas bardzo interesującego seminarium, zorganizowanego 23 lutego w ZUS w ramach sieci MOVES, minister Paweł Szefernaker, który jest także pełnomocnikiem rządu ds. uchodźców wojennych z Ukrainy, w tej chwili z pobytu w Polsce korzysta ok. 1,3 mln uchodźców. To zdecydowanie największa liczba uchodźców ukraińskich. Dużo uchodźców jest także w Niemczech. Dla porównania – w Rumunii jest obecnie 107 tys. uchodźców, w innych krajach Europy Centralnej i Wschodniej – znacznie mniej. Granicę z Polską przekroczyło od początku wojny ponad 9 mln osób, ale liczba ta obejmuje wielokrotne przekroczenia i ruch w dwie strony.

Trzeba pamiętać, że przed agresją Rosji na Ukrainę, w Polsce przebywało do 2 mln Ukraińców. Można szacować, że w Polsce może przebywać dziś ok. 3,5 mln obywateli Ukrainy, choć liczby są tutaj dynamiczne. Znaczna grupa mężczyzn po lutym wróciła do Ukrainy w związku ze służbą wojskową. To było szczególnie odczuwalne w branży budowlanej.

Ilu Ukraińców pracuje w tej w chwili w Polsce? Większość z tych, którzy przybyli przed lutym 2022 r., pracuje, także ci, którzy studiują. Inaczej jest w przypadku uchodźców. Pamiętajmy, że są to głównie kobiety, najczęściej z dziećmi i ludzie starsi. Liczba podejmujących pracę w tej grupie rośnie, ale wolno. Od lutego 2022 r. obywatele Ukrainy zarejestrowali ok. 8,5 tys. podmiotów gospodarczych, w tym ok. 4 tys. spółek. W polskim systemie zabezpieczenia społecznego jest zarejestrowanych ponad 1 mln obywateli krajów trzecich, z czego absolutna większość to Ukraińcy.

Gdzie pracują Ukraińcy? Biorąc pod uwagę działy gospodarki, to budownictwo, przetwórstwo przemysłowe, działalność w zakresie usług administrowania i wspierająca – to też agencje zatrudnienia, co zaciemnia obraz obszarów zatrudnienia – transport i gospodarka magazynowa, ale także handel. Około 70% Ukraińców jest zatrudnionych na umowy cywilnoprawne, nieco mniej niż 30% na umowy o pracę, ale prawie wyłącznie na czas określony i próbny.

To znacznie ogranicza możliwości kontroli warunków i bezpieczeństwa pracy tych pracowników. To oczywiście wpływa na przyjętą „Strategię funkcjonowania Państwowej Inspekcji Pracy w sytuacji zwiększonego napływu cudzoziemców na terytorium RP w następstwie działań wojennych w Ukrainie". Zarówno cele strategiczne, jak i operacyjne tego dokumentu są sformułowane prawidłowo. Warto jednak porozmawiać o możliwościach realizacji tych celów, przy ograniczonych możliwościach osobowych i finansowych Państwowej Inspekcji Pracy.

W 2022 r. wzrosła o 40% liczba kontroli legalności zatrudnienia. Wzrosła także bardzo liczba skarg składanych przez obywateli Ukrainy do Państwowej Inspekcji Pracy. To wbrew pozorom dobra wiadomość, bo świadczy o wzroście zaufania do inspekcji i pewnej integracji Ukraińców z naszym rynkiem pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy zrobiła sporo, by na wzrost tego zaufania zapracować. Jako jedna z nielicznych inspekcji w Europie zbudowała system informacji – także w języku ukraińskim – dla pracowników ukraińskich. Nie wszystko jest idealne, ale należą się słowa uznania za te działania. O dobrej ocenie pracy PIP także poza granicami kraju świadczy powierzenie naszej inspekcji roli koordynacyjnej w podgrupie ds. przeciwdziałania pracy nierejestrowanej wśród przesiedleńców czy uchodźców z Ukrainy w Europejskim Urzędzie Pracy.

W przypadku obywateli Ukrainy wykonujących pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi odsetek nielegalnie zatrudnionych w 2022 r. wyniósł 13,7%, w grupie pracujących na podstawie zezwolenia na pracę sezonową – 4,1%, zaś wśród osób, dla których złożono powiadomienie o podjęciu pracy do PUP – 6,6%. Najwięcej w mikro- i małych przedsiębiorstwach. To dużo za dużo, biorąc pod uwagę ograniczoną skalę kontroli i możliwą skalę samego zjawiska.

Wskaźnikiem najistotniejszym z punktu widzenia ochrony pracy jest wypadkowość. I tu dane PIP są bardzo niepokojące. W latach 2020–2022 zbadano w sumie ponad 5,7 tys. zdarzeń, w których poszkodowanych zostało 6,4 tys. osób w różnych gałęziach gospodarki. W tej grupie, w 466 zdarzeniach wzięło udział 484 obywateli Ukrainy, z których 58 poniosło śmierć, a 189 – ciężkie obrażenia ciała.

W 2020 r. udział obywateli Ukrainy w ogólnej liczbie poszkodowanych w zbadanych wypadkach przy pracy wynosił 6,6%. W 2021 r. było to 8,2%, a w 2022 r. – 7,9%. W 2020 r. – 5,1% poszkodowanych śmiertelnie było narodowości ukraińskiej, w 2021 r. – było to 9,9%, natomiast w 2022 r. – 7% osób. Biorąc pod uwagę skalę całego polskiego rynku pracy, to wysoki odsetek. Te wypadki zdarzają się najczęściej w budownictwie i produkcji przemysłowej i dotyczą głównie osób o niskim stażu pracy. Zgadzam się z analizą PIP, że poważne zagrożenie stwarza wzrost pozakodeksowych form zatrudnienia, czyli głównie umów zleceń, zamiast umów o pracę. Trzeba temu przeciwdziałać.

Generalnie zgadzam się z wnioskami z analizy PIP, ale proponuję je poszerzyć. Potrzebne są działania systemowe, włączające wszystkie zainteresowane instytucje i podmioty. Potrzebne są przede wszystkim działania wyprzedzające, w tym szeroka prewencja. Potrzebne są adresowane szkolenia, zarówno z zakresu BHP jak i zawodowe oraz – co bardzo ważne –rozwiązanie kwestii rozpoznawania i uznawania kwalifikacji. Ale potrzebne są także kolejne działania legislacyjne. Muszą one dotyczyć nie tylko postulowanego przez Państwową Inspekcję Pracy określenia minimalnego czasu pracy przy powierzaniu pracy cudzoziemcowi, ale także ograniczenia skali umów cywilnoprawnych – tam, gdzie ich być nie powinno. Tutaj oczekuję wyraźnego sygnału ze strony Rady Ochrony Pracy. Podobnie, jeśli PIP ma działać efektywnie w tym obszarze, musi mieć na to środki. Obecny budżet Państwowej Inspekcji Pracy może okazać się niewystarczający.

Trzymajmy się realiów. Nie wiemy, kiedy zakończy się wojna. Gospodarka Ukrainy działa w trybie wojennym. W 2022 r. PKB w stosunku do 2021 r. spadło o 33%. Bezrobocie sięgało w 2022 r. 25%, w tym szacowane jest na 21%. 11% firm ukraińskich sprzed wojny nie funkcjonuje. Inflacja w 2023 r. szacowana jest na 25%. Nie jest tak, że po zakończeniu wojny Ukraińcy masowo wrócą na swój krajowy rynek pracy. Nie jest tak, że natychmiast ruszy odbudowa Ukrainy. Natomiast z dużą pewnością można powiedzieć, że pracownicy z Ukrainy będą już stałym elementem polskiego rynku pracy i do tego trzeba systemowo przygotować się. Sporo zrobiliśmy doraźnie, ale potrzebny jest dobry i stabilny system.

Musi on obejmować:

– wsparcie na rynku pracy (w tym prawne, językowe i doradcze);

– rozwiązanie problemu rozpoznawania i uznawania kwalifikacji – tym obszarze wychodzą szczególnie słabości naszego krajowego systemu i potrzebne są działania legislacyjne, gdyż pracownicy ukraińscy muszą mieć rzeczywisty dostęp do polskiego systemu kształcenia zawodowego, możliwości nabywania nowych kwalifikacji i przekwalifikowania;

– urealnienie systemu szkolenia BHP – chodzi o szkolenie w języku obcym, ale przede wszystkim o rozwiązanie problemu szkolenia osób zatrudnionych na umowy cywilnoprawne, dopóki nie ograniczymy patologicznej skali zatrudnienia na te umowy w Polsce;

– dodatkowe wsparcie PIP w budowie systemu ochrony pracy pracowników ukraińskich czy szerzej cudzoziemców – chodzi o potrzeby dodatkowego szkolenia inspektorów (w tym językowego), środków na adresowaną prewencję i działania informacyjne oraz zwiększenie liczby kontroli w podmiotach zatrudniających cudzoziemców; przypominam też, że znaczne liczby Ukraińców są objęte delegowaniem do innych krajów UE przez polskie podmioty;

– zacieśnienie współpracy zaangażowanych polskich instytucji, w tym przede wszystkim PIP, ZUS, Straży Granicznej i Policji, ale też partnerów społecznych.

Trzeba zdecydowanie dążyć do objęcia wszystkich uprawnionych cudzoziemców systemem zabezpieczenia społecznego i opieki medycyny pracy. Związki zawodowe w większym stopniu muszą skoncentrować się na organizowaniu ukraińskich pracowników i należy im na to systemowo pozwolić, a system prawny na razie to utrudnia.

Apeluję do Rady o kompleksowe i ambitne podejście do problemu w naszym stanowisku, z konkretnym wskazaniem obszarów pożądanych zmian, szczególnie zmian legislacyjnych i obszarów finansowania. To wymaga wzięcia pod uwagę rekomendacji przekazanych przez Państwową Inspekcję Pracy, ale także tego, czego inspekcja z uwagi na ramy swej działalności, w swym materiale napisać nie mogła.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Wystąpienie pana Janowskiego zrobiło na mnie duże wrażenie, zwłaszcza apel o kompleksowe potraktowanie problemu. Już wcześniej myślałem o tym, jak rozwiązać ten problem – czy i na ile możemy w stanowisku Rady wykraczać poza temat, który rozpatrywaliśmy na dzisiejszym posiedzeniu, odnosząc się do zagadnień poruszanych w trakcie dyskusji, w niektórych przypadkach mocnych interesujących opinii, ale nie mając rozeznania, jakie jest stanowisko większości z nas w tych sprawach. Pan prof. Wojtyła w swojej wypowiedzi postulował pewne rzeczy, które wymagają wręcz analiz danych, które otrzymaliśmy. Rada wyznacza sobie coraz ambitniejsze cele. Nie wiem, czy w ogóle do spełnienia w czasie do następnego posiedzenia.

Natomiast w zwyczajowym trybie konsultacji – rozesłanie tydzień przed kolejnym posiedzeniem projektu stanowiska i pozostawiamy kilka dni na uzgodnienie jego treści – pan przewodniczący Janowski postawił nam zadania prawie niewykonalne. Taki mam niepokój. Niektóre z tematów poruszone przez pana przewodniczącego kwalifikują się do odrębnych tematów posiedzeń Rady. Część zadań, zwłaszcza legislacyjnych, to zadania dla ministerstwa. Ewentualnie możemy we wnioskach skierować kilka postulatów rozważenia przez ministerstwo kwestii legislacyjnych. To chyba jedyna forma.

Jedyne, co mogę w tej chwili zrobić, to zobowiązać pana przewodniczącego do ścisłego kontaktu i współautorstwa projektu stanowiska. Po konsultacjach w prezydium ustaliliśmy, że projekty stanowisk w sprawach omawianych na dzisiejszym posiedzeniu opracuje Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych. Pani prof. Koradecka zadeklarowała współpracę w opracowaniu tych stanowisk. Jeżeli pan przewodniczący Janowski zadeklaruje współpracę, to pewne tezy z jego wystąpienia mogłyby zostać zawarte w naszym stanowisku.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Stanowisko zawsze wypracowuje praktycznie cała Rada, bo uczestniczymy w posiedzeniach zespołów. Ono w pewnym sensie będzie brało pod uwagę moje wystąpienie. To są moje uwagi i przemyślenia, z którymi cała Rada niekoniecznie musi identyfikować się. Ale być może w przyszłości, jak mówi pan przewodniczący, niektóre z elementów będą rozpatrzone na odrębnym posiedzeniu.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Delikatnie zwracałem uwagę na te problemy i zadanie, jakie stawiamy przed autorami projektu stanowiska, a później nami wszystkimi, kiedy będziemy redagowali jego ostateczny kształt. Wydaje się, że jedyną możliwą formą jest to, żeby projekt stanowiska pojawił się odpowiednio wcześniej, przynajmniej 1,5–2 tygodnie przed posiedzeniem Rady,

żebyśmy dali szansę nam wszystkim na ewentualne uwagi. Jestem świadom trudności i ogromnego nakładu pracy, jaki trzeba w to włożyć. Dlatego mówię o tym z pewną ostrożnością.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Pan przewodniczący ma rację. Wspólnie na pewno uda nam się wypracować stanowisko, które będzie satysfakcjonujące dla całej Rady.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Podejmiemy taką próbę.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń. Lista mówców została wyczerpana. Zamykam dyskusję.

Projekt stanowiska opracuje Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych przy współpracy Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy. Zachęcam pana przewodniczącego Janowskiego i pana prof. Morawskiego do kontaktu z autorami projektu.

Pan przewodniczący Żurek, proszę.

Przewodniczący Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych ROP Zbigniew Żurek:

Po pierwsze, trzeba stworzyć projekt projektu. Rozumiem, że pani prof. Koradecka przyjmie moją prośbę przyłączenia się, za co z góry dziękuję. Postaramy się możliwie szybko opracować projekt projektu. Następnie projekt projektu otrzymają wszyscy członkowie Rady. Wszyscy z państwa, którzy będą chcieli zgłosić swoje uwagi, będą to mogli uczynić w trybie zmiany w tekście, który wypracuje Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych i Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Metodą kolejnych przybliżeń będziemy posuwać się do przodu.

Pani prof. Koradecka, bardzo proszę.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy prof. Danuta Koradecka:

Miałabym prośbę do pana prof. Morawskiego i pana przewodniczącego Janowskiego, żeby panowie przekazali teksty, które wygłosili. To są duże pakiety, z których część na pewno będzie wiązała się z tematem tego posiedzenia.

Członek Rady Ochrony Pracy Mieczysław Morawski:

Przekażę swoje wystąpienie. Wysoko oceniam wystąpienie pana przewodniczącego Janowskiego. Problem, który dzisiaj dotknęliśmy, jest rzeczywiście szeroki. Na trwałe wpisze się w rynek pracy w Polsce. Wszystkie problemy przedstawione przez pana przewodniczącego – choćby edukacja pracowników cudzoziemskich – są bardzo ważne. Myślę, że można pokazać je w rekomendacjach naszego stanowiska. Musimy iść do przodu i wyznaczać kierunki na przyszłość.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Przyznam, że z jednej strony z satysfakcją, a z drugiej – z niepokojem obserwuję nasze coraz ambitniejsze podejście do tych tematów i wyzwań. Przypominam sobie spotkanie z prof. Normanem Daviesem z „Solidarnością", które odbyło się przed lat. Prosiliśmy go o wystąpienie w pewnej sprawie. Odpowiedział, że jeżeli ma o czymś mówić godzinę, to może to uczyć z marszu, ale jeżeli ma mówić o czymś 5 minut, to musi wiedzieć o tym miesiąc wcześniej. W ten sposób wyraził kwestię trudności pewnej syntezy.

W przypadku naszego stanowiska mamy do czynienia z takim zadaniem – z pewnych obszernych, bardzo złożonych i interesujących tematów mamy dokonać lapidarnej syntezy. To bardzo trudne zadanie. Pewne grono autorów już wyłania się. Deklaruję – w miarę możliwości – współpracę przy opracowywaniu projektu stanowiska.

Przechodzimy do spraw bieżących.

Informuję, że prace Rady planowane są w kwietniu w następujących terminach: 26 kwietnia (środa) i 28 kwietnia (piątek) w trybie zdalnym. 26 kwietnia odbędzie się posiedzenie Zespołu, który przyjmie projekty stanowisk w sprawie tematów omawianych na dzisiejszym posiedzeniu, po czym odbędzie się w trybie zdalnym posiedzenie Rady, na którym przyjęte zostaną oba stanowiska. Po tym zostanie ogłoszona przerwa

do dnia następnego. 27 kwietnia (czwartek) posiedzenie zostanie wznowione i kontynuowane jako uroczyste posiedzenie plenarne w sali kolumnowej w Kancelarii Sejmu RP. Tematem będzie rządowy program „Poprawa Bezpieczeństwa i Warunków Pracy" – VI etap, okres realizacji: lata 2023–2025. Materiał przygotuje Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy przy współpracy reprezentatywnych organizacji związków zawodowych i pracodawców. 28 kwietnia Posiedzenie Zespołu ds. Skarg planowane jest na 28 kwietnia.

Przypominam, że w połowie maja mamy zaplanowane posiedzenie wyjazdowe do Książa.

Informuję, że posiedzenie Zespołu ds. Skarg odbędzie się w trybie zdalnym jutro o godz. 8.30.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos w sprawach bieżących? Nie widzę zgłoszeń.

Wyczerpaliśmy porządek dzienny. Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.